

GESTÃO DE CARREIRA:  
CAPITAL SOCIAL E EXPECTATIVAS DE CARREIRA DE  
ESTUDANTES DE ASCENDÊNCIA AFRICANA

Leida Solange Mendes Almeida

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Orientador:

Prof. Doutor Henrique Duarte, Prof. Auxiliar, ISCTE Business School, Departamento  
de Gestão

Setembro 2009

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

CAPITAL SOCIAL E EXPECTATIVAS DE CARREIRA DE  
ESTUDANTES DE ASCENDÊNCIA AFRICANA

Leida Solange Mendes Almeida

Tese Submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de

Mestre em Gestão de Recursos Humanos

Orientador: Prof. Doutor Henrique Duarte

ISCTE

Lisboa, Setembro de 2009

“Seria inconcebível imaginar que houvesse alguma situação  
em nossa vida quotidiana, perante a qual pudéssemos  
agir de modo totalmente independente das influências externas”

Deci e Ryan (2000)

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente a minha família, que de tudo fez para que eu hoje alcançasse esta vitória. Obrigada família!

Agradeço igualmente ao meu professor e orientador Prof. Doutor Henrique Duarte, pela sua paciência, pela sua preciosa orientação, incansável ajuda e pela amizade e disponibilidade.

Ainda o meu sincero obrigado a todos os estudantes que disponibilizaram o seu tempo para o preenchimento dos questionários.

Obrigada à colega e amiga Kátia Martins, e a todos os outros que estiveram envolvidos na realização deste trabalho.

Agradeço ainda a todos os amigos que sempre me encorajaram e me apoiaram nesta caminhada e, acima de tudo, quero agradecer a Deus, pela força e coragem durante toda a minha vida académica.

***Resumo***

Segundo a literatura, as condições sociais e culturais exercem grandes influências no processo de escolha de carreira. Por outro lado, o capital social pode ser um excelente recurso para conseguir boas oportunidades de emprego no mercado de trabalho.

A presente investigação procura estudar o impacto dos antecedentes sociais e do capital social sob as expectativas de carreira de jovens universitários de ascendência africana. A recolha dos dados foi feita através da aplicação de um questionário a vários alunos do ensino superior de várias universidades portuguesas (públicas e privadas), a fim de medir as seguintes variáveis: a auto-eficácia escolar, a instrumentalidade escolar, o locus de controlo, a instrumentalidade no trabalho, a expectativa face ao trabalho, e o capital social. A amostra é constituída por 150 estudantes, 82 do sexo feminino e 66 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 19 e os 44 anos, e 102 estudantes com pais de nacionalidade portuguesa e 45 com pais de nacionalidade africana.

Mostram os resultados do presente estudo que a pertença a uma rede social com bons recursos e prestadora de apoio faz desenvolver menos expectativas de dimensões extrínsecas nos estudantes no início de carreira. Ainda, de acordo com os resultados, sabe-se que os estudantes universitários de ascendência africana desenvolvem atitudes mais positivas face à escola e desenvolvem mais expectativas de dimensões extrínsecas face ao trabalho.

***Palavras-chave:*** redes sociais, meio social, minorias, expectativas

***Abstract***

According to literature, the social and cultural conditions exert great influences in the process of career choice. On the other hand, the social capital may be a great resource to achieve good job opportunities in labour market.

The research aims to study the impact of social background and social capital on the career expectations of university students of African descent.

The collection of data was performed by applying a questionnaire to several students from higher education in several Portuguese universities (public and private) in order to measure the following variables: academic self-efficacy, school instrumentality, the locus of control, the instrumentality at work, the expectation towards work, and social capital. The sample consists of 150 students, 82 females and 66 males, aged between 19 and 44, and 102 students with parents of Portuguese nationality and 45 with parents of African nationality. The results of this study shows that the membership of a social networking with good resources and a provider of support develops less expectations of extrinsic dimensions in students in early career. Still, according to the results, it is known that the university students of African descent develop more positive attitudes toward school and develop more extrinsic dimension of expectations towards work.

**Key-words:** Social network, social background, minorities, expectations

## Índice

1. Introdução.....	8
2. Carreira.....	10
2.1. Conceito de carreira.....	10
2.2 Teorias de escolha de carreira.....	11
2.3 Escolha de carreira enquanto processo de combinação.....	12
2.4 Escolha de Carreira Enquanto Processo de Desenvolvimento.....	14
2.5 Escolha de Carreira Enquanto tarefa de Tomada de decisão.....	16
3. Influência social na escolha de carreira.....	18
3.1 Influência social e Cultural na Escolha Profissional.....	18
3.2 Escolha de Carreira de Grupos Minoritários.....	23
4. O papel do capital social na escolha de carreira.....	26
4.1 Conceito.....	26
4.2 Rede social Vs Minoria.....	27
4.3 Redes sociais Vs Escolha de Carreira.....	30
5. Modelo De Análise.....	33
5.1 Amostra.....	33
5.2 Variáveis.....	33
5.3 Resultados.....	38
6. Discussão.....	46
7. Conclusão.....	51
Referências Bibliográficas.....	54
 Anexo.....	 55
Resume.....	6

## 1. Introdução

O conceito carreira encontra-se bastante presente nas sociedades de hoje e, sendo um tema do conhecimento de muitas pessoas, é algo que na verdade muitas das vezes ocorre espontaneamente. Tal facto, não significa que as pessoas não constroem ou investem conscientemente na sua carreira ao longo da vida profissional. Os estudantes universitários em especial, por vezes demonstram uma fragilidade na sua escolha inicial e expectativas irrealistas sobre a carreira. No entanto, pode-se considerar que é nessa fase que se dá verdadeiramente o primeiro passo para o mundo do trabalho, pois tem implícito a escolha de um curso, consequentemente a escolha de uma profissão. Neste sentido, as escolhas feita no início da carreira profissional influenciam as escolhas futuras e o percurso de vida no mundo do trabalho. Para uma ideia mais clara, basta pensarmos nas crianças que ao longo da infância e adolescência desenvolvem vários campos de interesses que ajudarão a definir melhor as opções vocacionais.

Porém, a decisão de abarcar uma profissão no início de carreira é condicionada por vários factores intrínsecos ao nosso meio social. Ao longo da vida, existe todo um processo de troca, aprendizagem e interiorização que decorre das experiências de contacto com aquilo que constitui o nosso meio. O meio social que nos envolve, o contexto familiar, o tipo de ensino proporcionado, as condições sócio-económicas, as pessoas com quem relacionamos, podem favorecer maior ou menor desenvolvimento pessoal e definição de interesses que influenciará na decisão vocacional. De igual modo, as diferenças culturais entre os valores e identidade de pessoas de realidades divergentes leva a diferentes padrões de comportamento na tomada de decisão (Croll 2008). Os antecedentes sociais tanto como as questões culturais, através de processo demorado e de forma inconsciente influenciam as escolhas de carreira do indivíduo. Dependendo da influência exercida, resultado da vivência social, as expectativas dos indivíduos face ao trabalho tanto podem aumentar com diminuir.

Dentro dos factores que caracterizam a envolvente social, verifica-se que a escolha de carreira é influenciada pelas características da rede social mais próxima (Higgins 2001, McDonald 2006). O capital social do indivíduo definido como o conjunto de relações (família, amigos, colegas, professores, vizinhos) influencia a forma como os indivíduos encaram o mundo do trabalho, e processam a sua escolha de carreira. Isto deve-se ao facto, das redes proporcionarem aos indivíduos maiores



oportunidades de emprego no mercado de trabalho, mas também pelo apoio que fornecem na procura de melhor empregabilidade, resultado dos bons contactos que detêm nesse meio ou consequência das suas condições sociais. Tal garantia de trabalho, juntamente com o apoio emocional e encorajamento prestado, faz aumentar as esperanças dos indivíduos de iniciar a vida profissional com êxito. No entanto o próprio capital social do indivíduo é fruto do meio social onde se insere. É perceptível que geralmente indivíduos pertencentes as classes sociais mais altas apresentam laços sociais mais promitentes e como maiores influência no mundo do trabalho. No entanto, também se tem verificado que as minorias tendem a desenvolver mais as suas relações sociais, prestando um maior apoio mútuo. Apesar de no contexto geral o grupo minoritário ser visto como detentor de fracos laços sociais e afastados do mundo do trabalho, mostram por outro lado, serem possuidores de boas redes sociais. Neste sentido o meio social tanto influencia o capital social do indivíduo como influencia a sua escolha de carreira, que igualmente é influenciado pelo capital social. Existe toda uma relação de influência que repercute directa ou indirectamente na escolha inicial de carreira de qualquer indivíduo.

Em Portugal tem se verificado que a comunidade africana por vezes é tratado de forma marginal. De facto, é notório que existe maior incidência de insucesso escolar entre os jovens negros, fruto das condições sociais e económicas, onde são alvos de vários factores de desmotivação e falta de ambiente de estudo. A envolvente social neste contexto é propícia a baixas ambições de ascensão social. No entanto, também se assiste ao sucesso escolar e profissional de alguns dos membros dessa comunidade. Esta pequena elite da comunidade africana é constituída maioritariamente por jovens a frequentar formação superior ou, em menor número, a secundária (Ferreira 2003).

Neste sentido, pretende-se com a realização deste trabalho conhecer em que medida as condições do meio social e o capital social influenciam as expectativas dos estudantes universitários de ascendência africana face ao mercado de trabalho.

## 2. Carreira

### 2.1. Conceito de carreira

Ao longo dos tempos as contribuições dos autores no estudo de carreira têm sido várias, no entanto, a sua literatura revela uma falta de consenso no que diz respeito ao seu significado. (Passos, 2002)

Super (1957, citado por Passos, 2002) entende que carreira é uma síntese do auto-conceito de cada indivíduo e o contexto externo do trabalho. Esta síntese desenvolve-se à medida que o indivíduo toma consciência do seu auto-conceito<sup>1</sup>, das oportunidades e requisitos de determinada ocupação e da experiência em implementar o seu auto-conceito numa determinada ocupação. Hall (1976, citado por Passos, 2002), por sua vez distingue quatro significados diferentes associados ao conceito de carreira: *carreira enquanto desenvolvimento profissional; carreira como ocupação profissional; carreira como uma sequência de trabalhos/funções ao longo da vida; carreira como uma sequência de experiências profissionais*. No que toca à primeira perspectiva, o conceito de carreira encontra-se associado à mobilidade vertical do indivíduo através da hierarquia organizacional. Neste contexto, carreira constitui numa série de promoções no contexto de trabalho ao longo da actividade profissional, sem necessariamente a permanência numa só organização ou ocupação. Na segunda perspectiva, o termo carreira é unívoco à ocupação profissional. Esta ocupação surge principalmente em actividades que por si só pressupõem um conjunto de movimentos ascendentes ao longo da duração do tempo de trabalho, independentemente da organização. Na terceira perspectiva, a definição de carreira encontra-se inteiramente ligada à história ou ao percurso profissional. Por outras palavras, qualquer indivíduo que tenha tido uma experiência profissional tem uma carreira, independentemente da ocupação ou promoções obtidas durante o período de trabalho. Com base na quarta e última perspectiva, a carreira representa a vivência subjectiva das actividades que constituem a história profissional do indivíduo. Sendo esta uma abordagem mais dinâmica, compreende as mudanças que ocorrem nas aspirações, concepções e atitudes dos indivíduos face à sua vida profissional.

Apesar da falta de consenso no que toca ao significado do conceito, após uma extensiva análise das várias definições de carreira existentes na literatura, concluiu-se

---

<sup>1</sup> O termo “auto-conceito” é definido como imagem que o indivíduo tem de si próprio, a nível das suas capacidades, interesses, necessidades, valores e aspirações. (Super, 1957)

que existem componentes que se mantêm ao longo das várias definições: trabalho; sentido de vida; avaliação social e questões temporais (Arthur e Lawrence 1984, citado Passos 2002). Para os autores, o trabalho e o sentido de vida são dois componentes que estão presentes em todas as definições. Encontram-se fortemente associados à questão da identidade (*eu sou o que faço*) e da vocação (*a minha vida é o meu trabalho*). A avaliação social por sua vez consiste na medição do sucesso profissional do indivíduo pela sociedade através da sua carreira. As questões temporais, também aqui referenciadas, implicam uma análise dinâmica dos aspectos, quer subjectivos quer objectivos, que influenciam as escolhas profissionais dos indivíduos. É importante salientar que os quatro componentes aqui referidos, apesar de estarem relacionados com a experiência de carreira dos indivíduos, não são compreensíveis na sua totalidade se não relacionadas com o meio envolvente onde estão inseridos. Deste modo, os tipos de trabalho são condicionados pelo tempo e pelo período histórico em que se vive, assim como as condições económicas, sociais e a própria localização geográfica do indivíduo.

Em última análise a carreira é definida no presente estudo, segundo os trabalhos de Hall (1976, citado por Passos, 2002) como a vivência subjectiva das actividades que constituem a história profissional do indivíduo. De facto, a questão da carreira vai além das questões das promoções ao longo do tempo do trabalho ou a permanência numa só ocupação. Ela constitui num processo que se transforma ao longo do tempo, que engloba as aspirações e as atitudes dos indivíduos face ao trabalho.

## 2.2 Teorias de escolha de carreira

As teorias à volta do tema carreira têm sido várias. Tornou-se alvo de estudo pela primeira vez nos anos 40 e 50, com a análise da escolha vocacional (Passos 2002). A ideia central da investigação consistia em perceber como as diferenças individuais e o conhecimento que os indivíduos tinham de si próprios se traduziam em escolhas de carreira. A esta corrente designou-se *teoria de escolha de carreira*. Esta, por sua vez, deu origem à *teoria da compatibilidade* e à *teoria de processos de carreiras* (Passos 2002). A teoria da compatibilidade procura examinar as escolhas vocacionais e a ligação entre os traços dos indivíduos e das pessoas que realizam determinada ocupação. A segunda teoria, por outro lado, procura compreender a forma como os indivíduos tomam decisões ligadas à sua carreira, examinando para tal a sequência do

desenvolvimento profissional e as motivações envolvidas durante o seu percurso de vida. De um modo geral, as teorias de escolhas de carreira procuram compreender os factores que influenciam os indivíduos na procura de uma profissão e os critérios utilizados na decisão de escolha profissional (Passos 2002). As duas teorias entendem que a escolha de carreira é um processo em que o indivíduo procura otimizar a relação entre a sua capacidade, característica, orientação motivacional e a sua ocupação profissional. A ocupação aqui é definida com um conjunto de trabalhos semelhantes encontrado em várias instituições. Esta definição distingue o trabalho de uma organização em específico (e. g. analista de pesquisa de marketing da Procter & Gamble) da noção geral de uma profissão (e. g. pesquisa de marketing), pois cada profissão contém algo único e uma série de requisitos e recompensas associados (Greenhaus, Callanan, Godshalh 2000).

Foram várias as áreas que contribuíram para o estudo escolha de carreira (psicologia, sociologia, economia, factores culturais). Porém, no que toca aos factores que influenciam as escolhas dos indivíduos, estas podem ser vistas em duas perspectivas diferentes: do ponto de vista da personalidade do indivíduo e do ponto de vista social. Existem cinco perspectivas utilizadas pelos indivíduos na construção de carreira, que serão apresentadas ao longo deste trabalho: *Escolha de carreira enquanto processo de combinação*; *Escolha de carreira enquanto processo de desenvolvimento*; *Escolha de carreira enquanto tarefa de tomada de decisão*; *Escolha de carreira enquanto influência cultural e social*; *Escolha de carreira em grupos sociais minoritários* (Greenhaus et al. 2000).

### **2.3 Escolha de carreira enquanto processo de combinação**

Nos anos 70 dois autores, Hall e Schein (1976, 1978, citados por Passos 2002), consideraram a carreira profissional como uma componente fundamental dos sistemas sociais. Esta forma de pensar relevou uma necessidade de compatibilização das orientações de carreira com o contexto organizacional (Passos 2002).

Falar da teoria da compatibilidade para uns (Passos 2002) ou teoria da adequação para outros (Greenhaus *et al.* 2000) é estudar as escolhas vocacionais e a ligação entre os traços do indivíduo ou das pessoas que realizam determinada ocupação. A teoria de compatibilidade defende essencialmente que as pessoas procuram ocupações

para as quais estão mais habilitadas e que lhes permitem satisfazer os seus interesses e necessidades.

Segundo a teoria de traços e factores, o indivíduo quando confrontado com a necessidade de escolha de uma profissão, procede conscientemente uma análise das suas competências e capacidades (activos e passivos), assim como acumulação de informações sobre a profissão pretendida. Consistente com este ponto de vista, as pessoas esperam identificar as suas habilidades, necessidades e valores para assim procederem à escolha de uma profissão compatível com os seus objectivos de carreira (Greenhaus *et al.* 2000). Neste sentido compreender o próprio potencial, habilidade e interesse permite ao indivíduo seguir os passos de carreiras certos (Kuzgun 1986, citado por Ozdemir e Hacifazlioglu 2008).

Holland (1985, citado por Greenhaus *et al.* 2000) acredita que os indivíduos expressam as suas personalidades em situações de escolha de carreira. Existe uma interacção entre a personalidade e o meio, de tal forma que o indivíduo procura um contexto de trabalho congruente com as suas orientações pessoais. A teoria de escolha vocacional de Holland revelou como os indivíduos procuram continuamente formas para encontrar harmonias entre si próprias e o trabalho. Tem como princípio que as pessoas procuram ambientes que lhes deixam exercitar suas capacidades e habilidades, expressar seus valores e atitudes e conseguir papéis e problemas agradáveis.

É esperado que a estabilidade de um indivíduo dentro da área profissional dependa da adequação entre o tipo de personalidade e o ambiente profissional. Muitas das vezes, a falta de adequação entre a escolha profissional e personalidade constitui motivo suficiente para mudança de carreira. A adequação ou a combinação entre a personalidade e o ambiente profissional podem levar a resultados benéficos como elevado grau de satisfação no trabalho e aumento da estabilidade e envolvimento (Greenhaus *et al.* 2000).

Do ponto de vista de Super (1963, citado por Greenhaus *et al.* 2000), os indivíduos utilizam o auto-conceito no processo de escolha de carreira. As pessoas elegem profissões que são compatíveis com partes significantes do auto-conceito, ou seja, profissões que sejam compatíveis com suas capacidades, personalidades, valores etc. Primeiramente, o indivíduo desenvolve o auto-conceito, depois imagens e crenças sobre uma série de profissões e só em seguida procede a escolha por aquela que considera compatível com o seu auto-conceito.

Nesta perspectiva, a escolha de carreira é inteiramente influenciada pelo indivíduo em si. Percebe-se uma grande preocupação por parte dos autores aqui referenciados em conciliar a escolha de carreira com as características da personalidade do indivíduo. Aqui a personalidade e os interesses são os únicos factores susceptíveis de influenciar a escolha da carreira profissional.

## **2.4 Escolha de Carreira Enquanto Processo de Desenvolvimento**

Apesar das investigações terem mostrado que as pessoas utilizam o seu auto-conceito no processo de escolha de carreira, Super (1963, citado por Greenhaus *et al.* 2000) entende que o próprio auto-conceito é formado, clarificado e modificado durante algum período de tempo. Isto faz-nos perceber que a decisão de escolha de carreira pode ser entendida como um processo de desenvolvimento, que evolui ao longo do tempo (Super 1963, citado por Greenhaus *et al.* 2000).

A escolha de carreira não é um acontecimento único, mas sim um processo que é reavaliado ao longo da vida de trabalho do indivíduo, apesar das primeiras escolhas influenciarem geralmente, as possibilidades e as escolhas futuras (Blau 1956, citado Greenhaus *e tal.* 2000). A iniciativa de abraçar uma profissão constitui realmente uma série de decisões que abrangem uma parte significativa da nossa vida. Todo o processo de desenvolvimento requer tempo. Neste caso em específico, é preciso tempo para conhecer e aprender sobre o mundo de trabalho mas, acima de tudo, é preciso tempo e experiência para surgimento de talento e consolidação de valores e interesses (Greenhaus *et al.* 2000).

Super (1963, citado por Greenhaus *et al.* 2000) acredita que os indivíduos se desenvolvem ao longo de uma série de etapas que permitem a formação do auto-conceito, traduzido em termos profissionais e implementado como uma decisão profissional. Para o autor, as pessoas na construção da sua carreira passam por cinco fases: crescimento; exploração; estabelecimento; manutenção e declínio (Super 1957, citado por Greenhaus *et al.* 2000). É na fase de exploração que o indivíduo desenvolve o seu auto-conceito. As pessoas aprendem sobre si e sobre o mundo do trabalho através de comportamentos exploratórios. A fase de exploração abrange acima de tudo, a infância do indivíduo. O processo de exploração nas crianças começa desde muito cedo em casa, nas escolas ou em experiências de trabalhos part-time, observando e interagindo com as pessoas que lhes são próximas. Nesta primeira fase (exploração) muitas vezes a

estabilidade é de curto prazo. No caso das crianças em especial, estas encontram-se na fase de construção do auto-conceito e, na maioria das vezes e por várias razões, a estabilidade profissional não é algo sólido (Super 1957, citado por Greenhaus *et al.* 2000). Analisando o caso das escolas, os indivíduos aprendem igualmente sobre si através das experiências educacionais. O desempenho em trabalhos escolares, a participação em actividades extra-curriculares e mesmo em discussões entre colegas ou com professores, leva à formação do auto-conceito e a forma como as crianças vêem o mundo. É comum nesta fase, devido a experiências vividas, as crianças terem preferência por uma ocupação inicial de curta estabilidade pois existe uma grande probabilidade de ela vir ser alterada no futuro. O que realmente interessa aqui são as pequenas experiências do dia-a-dia transmitidas do mundo de trabalho (Greenhaus *et al.* 2000).

Existem inúmeras formas de testar os nossos talentos e potenciais interesses. Os trabalhos part-time, os empregos temporários de Verão e muitos outros, dão aos indivíduos um pequeno conhecimento do mundo do trabalho. Contudo, é na infância e na adolescência que se ganha tempo para o alcance da maturidade. O auto-conceito torna-se mais estável, mais claro e mais realista. Segundo o modelo de desenvolvimento de vida de Erikson, as crianças e os adolescentes são confrontados com a tarefa de desenvolvimento de competências, análise da realidade e desenvolvimento de um certo sentido de auto-identidade (Greenhaus *et al.* 2000).

A escolha de carreira não apresenta uma relação directa com a fase início de carreira. Ao longo do ciclo de vida, as transições e mudanças de papel dos indivíduos podem implicar uma escolha profissional, do mesmo modo que os downsizings, fusões e aquisições, falência de negócios etc., podem levar à escolha de novos objectivos de carreira e uma nova escolha profissional associada a novas necessidades.

A escolha profissional aqui é encarada basicamente como um processo de desenvolvimento, em que a experiência e a crescente maturidade permitem ao indivíduo desenvolver, modificar e clarificar o seu auto-conceito, ganhando ainda um maior conhecimento do mundo de trabalho, e alcançar um equilíbrio entre a profissão escolhida e a auto-percepção dos interesses, habilidades, necessidades e valores.

## 2.5 Escolha de Carreira Enquanto Tarefa de Tomada de Decisão

A liberdade individual em tomar decisões para a vida futura, serve como o principal pilar da sociedade contemporânea, (Ozdemir e Hacifazlioglu 2008). Dos inúmeros estudos sobre o modelo de tomada de decisão vocacional e apesar das várias diferenças existentes entre os modelos, sabe-se que a maior parte é baseada de alguma forma na teoria da decisão psicológica. A expressão processo de decisão de carreira baseia-se essencialmente na procura de alternativas de carreiras viáveis, comparando-as entre si, para a escolha da melhor alternativa. (Gati & Asher 2001, citados por Ozdemir & Hacifazlioglu 2008).

Estudo no processo tomada de decisão de carreira (Osborn 1974, citado por Greenhaus *et al.* 2000)) assume que os indivíduos utilizam a abordagem compensatória ou de troca, na qual os aspectos desfavoráveis de um determinado trabalho são compensados por elementos favoráveis do trabalho. Osborn (1974) afirma que o modelo de escolha compensatória mais usado é a teoria da expectativa. Esta teoria é um modelo essencialmente racional, calculista e de objectivos directos no processo tomada de decisão. As pessoas traçam trajectórias de acção que são esperadas de produzir consequências desejáveis. Na terminologia da teoria, os indivíduos são conscientes do valor da vasta gama de resultados do trabalho. Assume em primeiro de tudo que as pessoas se aproximam de uma situação de escolha profissional quando estabelecem justamente um conjunto de resultados e recompensas desejáveis (ex. Oportunidade de promoções, salários etc.). As pessoas estudam um número de profissões e determinam a probabilidade de cada uma dessas profissões trazerem algo com o resultado do trabalho (Greenhaus *et al.* 2000). A este fenómeno chamamos percepção de instrumentalidade, uma vez que refere a percepção do próprio indivíduo de como um trabalho será instrumental para atingir resultados em cada profissão. Ainda de acordo com esta teoria, o indivíduo desenvolve expectativas relacionadas com a probabilidade de ingressar com sucesso numa profissão em especial, se assim depositar esforços suficientes para tal acontecido. A atractividade da profissão ambicionada é multiplicada mentalmente pela expectativa desenvolvida pelo indivíduo de ser capaz de seguir tal profissão. A decisão e a preferência profissional aqui é justificada pelo desejo da procura de maximização de recompensas no trabalho e, por isso, as pessoas escolhem profissões com maior atractividade esperada (Greenhaus *et al.* 2000). Por outras palavras, é mais provável que



os indivíduos escolham profissões que não são apenas atractivas, mas que também dão possibilidades de entrada.

Segundo o trabalho desenvolvido por Miller e Brickman (2004)<sup>2</sup>, a tarefa da percepção de instrumentalidade é compreendida no sentido dos trabalhos académicos serem instrumentais para o futuro (Tabachnick, Miller, Relyea 2008). Argumentam os mesmos autores que é a percepção da tarefa de instrumentalidade por parte dos estudantes, que transmite o valor dos seus objectivos futuros com que são confrontados. Falar de objectivos futuros é acima de tudo referenciar as metas auto-relevantes e auto-definidas que regulam a vida de qualquer indivíduo (Miller, DeBacker & Greene 1999). O conceito encontra-se inteiramente ligado à percepção de instrumentalidade. Embora os objectivos futuros tenham um valor de incentivo no sentido de levarem a percepção de instrumentalidade de determinadas tarefas para o alcance dos objectivos, são tipicamente vistos como “muito afastados ou muito gerais” para conduzirem acções específicas em situações imediatas que apresentam algumas incertezas e complexidades. As pessoas têm de criar para si próprias guias com tarefas próximas (no lugar e no tempo) e auto-motivadoras para cursos de acção que conduzem a realizações mais distantes (Bandura 1986; citado por Miller *et al.* 1999). A tarefa aqui só tem valor de utilidade se não for percebida com instrumental (Miller *et al.* 1999). Quando os objectivos próximos são percebidos como sendo instrumentais para realizações de objectivos futuros, o envolvimento em tarefas próximas é apoiada pelo valor de incentivo de antecipados resultados imediatos, após realizações de objectivos próximos (ex. méritos, reconhecimento). Em síntese, o alcance de objectivos futuros distantes não é uma tarefa directa. Antes de mais é preciso efectuar tarefas próximas que conduzem a objectivos próximos. Quando essas tarefas próximas são reconhecidas como sendo fundamentais ou instrumentais para o alcance dos objectivos, ganham um valor utilidade.

Segundo alguns estudos realizados no processo tomada de decisão de carreira (e.g. Osborn 1974, citado Greenhaus *et al.* 2000), as pessoas escolhem sim de forma racional e calculista as suas profissões. Existe uma preferência senão uma necessidade de optarem por profissões que maximizam a probabilidade de obterem resultados desejáveis. Os indivíduos comparam possíveis resultados que poderão obter num conjunto de potenciais profissões e multiplicam o valor de cada resultado através da sua

---

<sup>2</sup> Miller e Brickman (2004) desenvolveram o modelo baseado na motivação para orientação futura e auto-regulação.

percepção de instrumentalidade. Contudo, a escolha de carreira pode não ser é tão racional nem tão sistemática como afirma a teoria da expectativa (Greenhaus *et al.* 2000). O estudo desta matéria não fica por aqui. Investigações na questão tomada de decisão, desta vez de forma não programada, têm levado a várias conclusões que se têm mostrado inconsistentes com a teoria da expectativa. Esta nova perspectiva afirma que as pessoas inicialmente não avaliam o trabalho numa longa lista de resultados, mas sim preferem focar num ou dois resultados mais significantes (Greenhaus *et al.*, 2000). As escolhas profissionais são feitas de forma implícita e muitas vezes desconhecidas pelo próprio indivíduo.

Apesar de vários esforços despendidos nesta área, não existe pesquisa suficiente para tirar conclusões decisivas sobre este assunto. Possivelmente a escolha de carreira constitui mesmo um processo de tomada de decisão em que o indivíduo pode ou não estar consciente das suas escolhas.

### **3. Influência social na escolha de carreira**

#### **3.1 Influência social e Cultural na Escolha de carreira**

Ao longo da literatura, são muitos os investigadores que têm posicionado o indivíduo como o único agente activo no processo de tomada de decisão (Greenhaus *et al.* 2000). Vários estudos neste campo<sup>3</sup> têm mostrado que diferenças de valores e atitudes, principalmente aspirações profissionais e educacionais podem ser atributos da classe social, ou seja, do meio. (Greenhaus *et al.* 2000). De entre várias abordagens, a sociológica em especial defende que existem elementos que para além do controlo individual, exercem uma grande influência no percurso de vida do indivíduo, incluindo na decisão educacional e vocacional (Greenhaus *et al.* 2000). Na verdade, grande parte dos estudos tem focado somente factores demográficos e factores pessoais (Higgins, 2001). Para Higgins (2001), a escolha de carreira é também um processo social. Para compreendermos melhor a influência cultural e social no processo de escolha de carreira, basta pensarmos que as escolhas feitas ao longo da nossa vida são reflexos das nossas características pessoais e do meio onde estamos inseridos. O meio, quer seja no

---

<sup>3</sup>(e. g M. T. Brown, C. Fukunaga, D. Umemoto e L. Wicker, “Social Class, Work, and Retirement Behavior” (1996); V. D. Kimbrough e P. R. Salomone, “African Americans: Diverse people, Diverse career Needs” (1993); K. Marjoribanks, “Adolescents’ Learning Environments And aspirations: Ethnic, Gender, and Socio-status Group Differences (1991), etc., citados por Greenhaus *et al.* 2000)

presente (e. g. economia) ou no passado<sup>4</sup> (e. g. origem familiar) desempenha um papel importante no processo de tomada de decisão (Greenhaus *et al.* 2000). Mas como pode o contexto social passado de um indivíduo influenciar na sua orientação para o mundo do trabalho? Investigação em matéria escolha de carreira, revelou que uma série de factores têm sido influentes sobre as aspirações de carreira dos adolescentes incluindo o sexo, influência familiar (Pais), antecedentes socioeconómicos e as primeiras influências escolares (Wahl & Blackhurst 2000, citado por Ozdemir & Hacifazlioglu 2008).

Ginzberg (1954, citado por Ozdemir & Hacifazlioglu 2008) acredita que a escolha de carreira é um processo que se estende desde dos 10 aos 21 anos de idade. Para o autor, o factor mais importante nas escolhas são as inúmeras decisões interligadas que os adolescentes vão tomando ao longo do tempo. A família e especialmente os pais são citados em todas as teorias de carreira, que destacam em maior ou menor grau o seu papel como modelo, fontes de auxílio, e como fornecedores das condições contextuais de desenvolvimento dos filhos (Bargadi 2007). Toda a escolha de carreira, para além dos esforços próprios, é igualmente alcançada pelo suporte obtido de pais, amigos, entre outros (Ozdemir & Hacifazlioglu 2008). A exposição a diferentes tipos de pessoas durante a infância pode estimular diferentes aspirações profissionais. Neste sentido, os filhos são muitas vezes influenciados pela profissão e nível educacional dos pais. Dependendo da ocupação (pais), as crianças aprendem a cultivar novos valores e a valorizar novos aspectos. Apesar de a profissão dos pais influenciar o desenvolvimento de interesses e capacidades dos filhos em certas áreas, principalmente no processo de escolha, isto não quer dizer que as crianças adoptam automaticamente esses valores. Antes constitui uma oportunidade de se identificarem com os pais e internalizarem alguns valores certamente presentes (Greenhaus *et al.* 2000). Em muitos casos, as crianças estão de tal modo presentes e envolvidas no mundo de trabalho dos pais, que acabam por desenvolver interesses e habilidades para as mesmas profissões.

---

<sup>4</sup> No presente trabalho o meio social é analisado em termos temporais. Enquanto que o meio referenciado no presente está relacionado com a conjuntura social em que se vive, como questões económicas, políticas e culturais, o meio no passado está relacionado com questões estruturais da vida do indivíduo, como é o caso da origem familiar, classe social, rendimento etc.

Por outro lado, pesquisa em herança de carreira, revelou que o nível educacional dos pais influencia as aspirações dos filhos<sup>5</sup>. Segundo o estudo, pais que tinham atingido altos níveis de realização profissional, incentivavam os seus filhos à formação superior (Greenhaus *et al.* 2000). De um modo geral, os descendentes de famílias com escolaridades mais altas tendem a atingir, eles próprios, níveis de instruções mais elevados (Ferreira 2003). No presente estudo a decisão de conhecer em primeiro lugar a influência do nível de instrução dos pais sob atitude escolar, locus de controlo e as expectativas desenvolvidas face ao trabalho, constitui numa forma de distinguir grupos minoritários.

Os pais com elevado grau de instrução, e provavelmente em melhores condições económicas, são mais activos na construção da carreira dos filhos. O conhecimento e a mente mais aberta desses indivíduos proporcionam aos filhos ambientes mais favoráveis à aprendizagem, assim como actividades ou tarefas que ajudarão a definir melhor as preferências ocupacionais (e. g. curso de pintura, línguas etc.). Por outro lado, os recursos financeiros, fruto do nível de escolaridade alcançado, condicionam o acesso a boas instituições de ensino e formação superior. Partindo do princípio que a influência dos pais sobre os filhos começa desde muito cedo, é natural que, ao longo de uma fase da vida, os indivíduos vivenciem experiências diferentes, proporcionando mais ou menos desenvolvimento e conhecimento pessoal. A ligação desde muito cedo a áreas de teor social, técnico ou mesmo artístico, como é muito frequente, tem uma grande repercussão na vida do indivíduo, na definição dos seus objectivos e interesses e igualmente na percepção das próprias competências.

Nomeadamente no caso da instrumentalidade, o modelo de Miller e Brickman (2003, 2004), síntese dos trabalhos “motivação para orientação futuro” (e. g. Marcus & Nurius 1986; Nuttin 1984, 1985; Raynor 1974) conjuntamente com a teoria *social-cognitive* (Bandura, 1986), explicam como os objectivos futuros pessoalmente valorizados levam ao desenvolvimento de um sistema de *subgoals* (sub-objectivos) que facilita a realização desses objectivos futuros. A clareza e a elaboração desses sub-objectivos ajudam os indivíduos a reconhecer que muitas das escolhas que enfrentam no ambiente imediato serão fundamentais para alcançar os seus objectivos futuros de valorização pessoal. Contudo, é muito mais provável que estudantes que desde muito cedo tenham desenvolvido competências em varias áreas, estejam mais atentos às

---

<sup>5</sup> Estudo realizado por J. G. Goodale e D. T. Hall, “On Inheriting a Career: The Influence of Sex, Value, and Parents (1976), citado por Greenhaus *et al.*

acções que possam ser fundamentais para atingir os seus objectivos futuros, uma vez que têm melhor definido as suas competências e os seus interesses, tornando-se mais instrumentais e auto-eficazes durante o percurso académico.

**Hipótese 1:** Estudantes universitários cujos pais têm formação superior evidenciam atitudes mais positivas face à escola.

A questão da herança escolar tem sido estudada a vários níveis, principalmente no que toca à atitude dos indivíduos face ao plano vocacional. Seria inconcebível imaginar que houvesse alguma situação em nossa vida quotidiana, perante a qual pudéssemos agir de modo totalmente independente das influências externas (Deci e Ryan 2000, citado por Guimães & Boruchovitch, 2004)

No campo vocacional, a herança escolar que se verifica existir de pais para filhos é exercida de forma espontânea, involuntária e, por vezes, muito consistente. Os estudantes filhos de pais com elevados níveis de instrução, provavelmente conhecedores dos seus interesses e das suas competências, fruto da vasta gama de aprendizagem proporcionada pelos próprios pais estimulando a experiência fora da escola, procuram alcançar certos objectivos que acreditam depender do seu esforço e empenho próprios. Em particular, argumenta-se que não é necessário invocar as diferenças culturais entre os valores e as identidades de pessoas de diferentes níveis sócio-económicos para explicar os diferentes padrões de tomada de decisão. Famílias em posições sociais mais favorecidas têm maiores recursos para se dedicar à educação dos seus filhos. São mais confiável nos resultados favoráveis de participação educativa e vêem maiores benefícios, particularmente no que diz respeito a evitar mobilidade descendente, do que as famílias em circunstâncias menos favorecidas, onde provavelmente os níveis dos pais são mais baixos (Croll 2008).

As pessoas desenvolvem maior ou menor internalidade ou externalidade dependendo da crença que depositam no controlo dos seus acontecimentos. Na conceituação de Rotter (1966) o locus interno é inerente às pessoas que acreditam que o seu comportamento é determinado em grande parte por factores internos e sob o seu controle, enquanto, que no locus externo, as pessoas acreditam que forças externas, fora do seu alcance (e. g. sorte, destino, outras pessoas etc.) controlam o seu comportamento. É evidente que, quando percebemos que os nossos objectivos traçados não dependem dos nossos esforços e que somos externamente guiados, promove-se assim um

sentimento de fraqueza e de ineficácia, implicando o afastamento de situações de desempenho (Guimarães 2004).

A ideia da formação escolar neste contexto não é somente encarada como forma de preparação para a vida activa, mas igualmente é transmitida por parte dos pais como sendo factor indispensável para o enriquecimento cultural (Bardagi 2007). Neste sentido, o indivíduo acredita que o seu enriquecimento e desenvolvimento enquanto pessoa instruída, dependem do seu esforço e empenho para maior absorção do conhecimento. A motivação intrínseca é o fenómeno que melhor representa o potencial positivo da natureza humana, sendo considerada por Deci e Ryan (2000), entre outros, a base para o crescimento, integridade psicológica e coesão social (Guimarães e Boruchovitch 2004). Para os estudantes filhos de pais com elevados níveis de instrução, o estabelecimento de grandes metas constitui um desafio para obter e exercitar as próprias capacidades, para além de ser gerador de satisfação. Nesta perspectiva, o estudante desenvolve expectativas sobre si próprio, depositando assim mais esforço na realização dos seus objectivos, cientes que o sucesso das tarefas depende unicamente do seu empenho.

**Hipótese 2:** Estudantes universitários cujos pais têm formação superior desenvolvem mais locus de controlo interno.

Estudantes cujos pais têm formação superior são provavelmente oriundos de famílias de estratos sociais favorecidos, com boas condições económicas e sociais (Croll 2008). No início da vida profissional, esses estudantes desenvolvem expectativas ligadas ao seu próprio desenvolvimento enquanto pessoas e profissionais (Bardagi 2007). Antes da satisfação económica ou social, os estudantes (filhos de pais com formação) prezam a sua realização pessoal e, por isso, abarcam profissões das quais lhes dão prazer e esperam trazer mais valias para o meio de trabalho onde estão inseridos. No presente contexto, a formação superior configura-se primeiramente como possibilidade de crescimento pessoal, antes do crescimento económico e social. Tal facto é resultante da forma como esses estudantes encaram o trabalho. Como mencionado no parágrafo acima, para esses jovens universitários o trabalho constitui um factor indispensável para o enriquecimento cultural e por isso, acima de tudo, procuram no mundo de trabalho algo que faça desenvolver ainda mais as suas competências e capacidades. Torna-se claro que os estudantes desenvolvem

expectativas no mundo de trabalho de acordo com as suas necessidades, fruto de um capital escolar herdado dos antecedentes do meio social (Croll 2008, Ferreira 2003). Neste sentido, é compreensível que jovens estudantes filhos de pais com formação superior, provenientes de classes sociais mais elevadas, com algumas influências e estatuto sociais, procurem valorizar no mercado trabalho as expectativas de dimensões intrínsecas (e. g. expectativa de aprendizagem).

**Hipótese 3:** Estudantes universitários cujos pais têm formação superior desenvolvem mais expectativas intrínsecas face ao trabalho.

### 3.2 Escolha de Carreira de Grupos Minoritários

As escolhas feitas ao longo da vida não são apenas reflexo das características pessoais, mas igualmente das diferentes condições sociais (Greenhaus *et al.* 2000). A cultura e o meio envolvente onde o indivíduo se encontra inserido, desempenham um papel significativo no processo de escolha de carreira (Greenhaus *et al.* 2003). Deste modo, é viável que grupos minoritários de uma sociedade possam manifestar diferentes padrões de comportamento no que toca a esse aspecto. Considerando que no presente estudo a amostra é constituída exclusivamente por jovens universitários, e tendo em conta que uma percentagem significativa corresponde a estudantes filhos de pais africanos, a maioria na condição de estudantes estrangeiros, os mesmos visivelmente se apresentam em situação de desvantagem relativamente à população maioritária, quer em contexto escolar, quer em contexto profissional. Assim, jovens universitários filhos de pais africanos são analisados na condição de grupo minoritário no presente estudo.

Certamente, as minorias apresentam formas diferentes de encarar e enfrentar situações e objectivos ao longo da vida. No que toca à questão escolar, estes desenvolvem diferentes padrões de comportamento, frutos das condições sociais e culturais. Segundo o estudo “Simetrias e identidades” (Vala *et al.* 2003), jovens negros em condições socio-económicas e culturais mais desfavorecidas apresentam uma atitude de mais valorização e investimento no percurso escolar mais longo (Ferreira 2003). Subsiste porém, a consciência de que as habilitações formais significam um trunfo mais seguro para, a prazo, obter um bom emprego. Existe uma grande expectativa social investida no percurso escolar por parte das minorias étnicas ou de origem emigrante, traduzida numa forte manifestação de disposições de auto-confiança, de esforços

redobrados e de resistência às dificuldades no decorrer do processo de socialização (Ferreira 2003). Na verdade, a condição de “estudante emigrante” leva a que os indivíduos demonstrem melhor desempenho escolar, mais investimento nos trabalhos escolares, inclusivé um desenvolvimento de atitude mais positiva e responsável perante a escola do que os alunos nativos (Lauglo 1999, citado por Ferreira 2003). Analisando o caso dos estudantes universitários filhos de pais africanos, cientes que estão em terras alheias com um objectivo bem definido, ou seja, a formação superior, têm melhor articulados os passos a dar ou os caminhos a seguir para a concretização dos seus objectivos enquanto estudantes. A condição de estudante estrangeiro faz com que a tendência desses indivíduos seja aplicar um esforço acrescido para o alcance dos seus objectivos directos (e. g. ter uma formação superior). Por outras palavras, estão mais dispostos a comportamentos e actividades que serão instrumentais para o alcance dos seus objectivos pessoais.

**Hipótese 4:** Estudantes universitários filhos de pais africanos evidenciam atitudes mais positivas face à escola.

Visivelmente, os estudantes universitários filhos de pais africanos mostram ser mais persistentes na concretização dos seus objectivos. Isto torna-se claro a partir dos esforços adicionais que estes desempenham para a concretização da sua formação. Weiner *et al.* (1971, citado por Cooper *et al.* 1975) Sublinha a importância de quatro factores motivadores no meio académico ou na realização académica: capacidade, esforço, dificuldade nas tarefas e sorte. A capacidade e o esforço são vistos como representantes do factor interno, a sorte e a dificuldade nas tarefas como representantes do factor externo. No caso dos estudantes filhos de pais africanos que estão em Portugal na condição de estudantes estrangeiros, verifica-se a existência de maior determinação e persistência na concretização dos objectivos de tal modo que, muitas das vezes, recorrem a trabalhos intermitentes. Estes provavelmente funcionam como um complemento para as suas fontes primárias de rendimento (pais e bolsa), para assim concluir a formação superior (Ferreira 2003). Mostra a literatura (Ferreira 2003), que a simultaneidade entre o mundo da escola e o mundo do trabalho encontra-se bastante mais difundida entre a população “jovens negros”. Este facto reforça a ideia que os estudantes (filhos de pais africanos) se sentem pessoalmente responsáveis pelo sucesso ou insucesso, tanto da sua vida académica como profissional. É evidente que as pessoas



só se esforçam para o alcance dos objectivos quando acreditam que tal tarefa depende dos seus esforços.

Segunda a literatura (Findley e Cooper 1983), existe porém uma relação positiva entre a crença dos indivíduos nos acontecimentos (locus control) e as realizações pessoais. Parte-se do princípio que, se a realização ou o sucesso são vistos positivamente, o indivíduo se sente mais capaz de controlar os resultados e esforça-se mais. Por outro lado, existe a questão das expectativas depositadas sobre esses estudantes por parte da família, em especial dos pais. Para os estudantes africanos, sem dúvida, a expectativa dos pais constitui o estimulador para o alcance das realizações, pois, muitas das vezes, fazem-no pelos pais mais do que por eles próprios. Deste modo, o estudante (filho de pais africanos) acredita que todas as realizações que aspira cabem unicamente ao seu esforço e empenho, mostrando-se por isso mais persistente perante os obstáculos.

**Hipótese 5:** Estudantes universitários filhos de pais africanos desenvolvem mais locus de controlo interno.

Ferreira (2003: 101) afirma que “Boa parte dos projectos definidos no decorrer do processo de transição para a vida adulta passa pelos espaços da escola e do mercado de trabalho, sendo as suas directrizes de orientação e possibilidades de concretização, dentro de ambos, variáveis consoante as condições sociais e culturais de partida”. A escola em especial, é vista nos tempos de hoje como uma potencial via de acesso a melhores lugares na estrutura social, ou ainda uma instância privilegiada de capacitação e operador central na definição das possibilidades de localização no mundo de trabalho e de ascensão social de classe (Benavente, Costa, Machado e Neves 1991, citados por Ferreira 2003). O estabelecimento do que fazer, de quem ser e a que lugar pertencer no mundo através do trabalho pode ser definido como escolha profissional (Bohoslavsky 1977, citada por Bardagi 2007)

Segundo um estudo realizado (“simetria e identidade”, Vala et al. 2003), verifica-se que um determinado sector mais desfavorecido da população negra apresenta uma atitude mais positiva e de interesse pela educação escolar, provavelmente associada à crença e valorização do sistema de ensino como veículo de promoção, valorização e mobilidade social ascendente, simultaneamente minimizador ou neutralizador dos efeitos estigmatizantes da sua dupla categorização racial e social e proporcionador de

vantagens comparativas no mercado formal de trabalho (Ferreira 2003). Nessa linha não será difícil compreender o prolongamento da trajectória escolar por parte de alguns grupos em condições sociais e culturais mais desfavorecidas (Croll 2008, Benavente, Costa, Machado e Neves 1991, citados por Ferreira 2003). Os jovens, ao saírem do sistema de ensino são portadores de títulos escolares com diferentes valores de troca no mercado de trabalho radicalmente distintos e que condicionam não só o seu processo de inserção na vida activa, mas também a construção de futuras trajectórias profissionais (Alves 1998, citado por Ferreira 2003). Nestas circunstâncias, provavelmente para os estudantes universitários, a saída da escola corresponde a um caminho natural depois de obtido um diploma que confirma o investimento em trajectórias escolares que se prologam para além do ensino obrigatório (Alves 1998, citado por Ferreira 2003).

No caso do estudante universitário filho de pais africanos, apesar de constituir um grupo social em condições adversas<sup>6</sup>, é também uma minoria com características muito específicas. Enquanto que no estudo referido (Vala *et al.* 2003) jovens negros de origem africana são, na sua maioria, relacionados com insucesso ou abandono escolar, aqui os jovens negros de ascendência africana são indivíduos detentores de um elevado nível de escolaridade e que têm em vista interesses e objectivos ambiciosos. Os jovens universitários em si procuram uma posição superior no mundo de trabalho e, por isso, a aspiração de um curso superior (Bargadi 2007). Não será diferente para os jovens universitários filhos de pais africanos. Estes estudantes tendem a valorizar as dimensões extrínsecas do trabalho como o prestígio social, o poder, o dinheiro etc., na busca contínua da minimização das suas condições sociais e raciais.

**Hipótese 6:** Estudantes universitários filhos de pais africanos desenvolvem mais expectativas extrínsecas face ao trabalho.

#### **4. O papel do capital social na escolha de carreira**

##### **4.1 Conceito**

O termo capital social gerou alguma falta de consenso, no que toca à sua origem e conceito. De acordo com Woolcock e Narayan (2000), citado por Pappe Ngom (2003)

---

<sup>6</sup> As condições adversas às quais me refiro estão relacionadas com as dificuldades que estes indivíduos enfrentam enquanto estudantes estrangeiros: a questão da sobrevivência numa sociedade diferente, a barreira da língua, os meios de sustento, etc.

a origem do termo remota o trabalho de Lyda J. Hanifan (1916), que demonstrou a importância da participação na comunidade no desempenho escolar. Por outro lado, o primeiro economista que se acredita ter usado o termo foi Loury (1977), e muitos outros deram assim a sua contribuição em mais diversas áreas. No entanto, a crescente literatura sobre o capital social foi inspirado pelo trabalho do sociólogo James Coleman (1988) e do cientista político Robert Putnam (1993). De entre várias definições (World Bank 2002, OECD 2001, citado por Ngom 2003)<sup>7</sup> Putman define o capital social como:

*“The norms and networks of civil society that enable groups of individuals to co-operate for mutual benefit (and perhaps broader social benefit) and may allow social institutions to perform more productively. Social capital is embodied in such forms as civic and religious groups, bonds of family, informal community networks, kinship and friendship, and norms of reciprocity volunteerism, altruism and trust”* (Putnam 1993).

O capital social enfatiza a questão das redes sociais. Os dois conceitos (capital social e rede social) encontram-se inteiramente ligados de tal modo que se confundem. A rede social é uma abordagem focada na estrutura social, na qual *“Individuals cannot be studied independently of their relations to others, nor can dyads be isolated from their affiliated structures”* (Degenne e Forsé, 1999, p. 3). A abordagem da rede social é muito relevante, uma vez que evidencia as conexões entre os indivíduos. Esta conexão, que por sua vez é apresentada entre dois actores numa rede social, é denominada de laço social<sup>8</sup> (Wasserman e Faust 1994, site). Putnam e Bourdieu (2000,1983) vêem o capital social de modos diferentes. Para o primeiro autor, o conceito é um conjunto de recursos possuído pelo grupo enquanto que, para Bourdieu, é uma consequência das relações sociais que é percebida pelos envolvidos. O capital social é trabalhado a partir de uma perspectiva de recurso, do qual dispõe um grupo de indivíduos, representados por aspectos específicos da estrutura social, que os ajudam a atingir objectivos e interesses (Bertolini e Bravo 2004, site). Em última análise, consiste no conteúdo das relações sociais numa rede (Gyarmati e Kyte 2004, site). No entanto, duas distintas abordagens foram apresentadas na conceptualização do capital social. Por um lado, o capital social é visto com um atributo das comunidades, que facilita a cooperação entre os membros.

---

<sup>7</sup> (Cote and Healy OECD, 2001:41; World Bank Social Capital Initiative Website, October 2002)

<sup>8</sup> O laço social passa pela interacção entre os indivíduos, ou seja, é composto pelas relações sociais, que por sua vez são constituídas por interacções sociais (<http://revista.univerciencia.org>).

Neste contexto é definido em termos de confiança, normas e *networks*. Por outro lado, o capital social é retratado, ao nível dos indivíduos, como um conjunto de recurso social conseguido através de interacção e usado para a conclusão de vários objectivos (Putnam 1993, citado por Ngom 2003).

#### 4.2 Rede social vs Minoria

Embora o impulso inicial seja enfatizar a desconexão de grupos minoritários do mundo de trabalho, outros investigadores sugerem o oposto, isto é, que minorias são mais prováveis de obterem trabalho através de redes sociais do que os restantes indivíduos (e. g. Elliott 1999, 2000; Green et al. 1995, citados por Fernandez e Fernandez-Mateo 2006). Segundo Lin (1999, citado por McDonald 2006), indivíduos pertencentes a grupos sociais menos favorecidos são mais prováveis de usar o contacto pessoal na procura de emprego. No entanto, revela a literatura que o simples facto de usufruir de contactos pessoais não proporciona a esses indivíduos quaisquer benefícios em termos de salário ou prestígio no trabalho (e. g. Lin 1999, Elliott 2000). Na verdade, na maioria das vezes recebem rendimentos mais baixos do que os restantes indivíduos (Elliott 2000; Green et al. 1999; Smith 2000; citados por McDonalds 2006). Tal facto, ao contrário do que pensam os investigadores não se deve à exclusão dos grupos minoritários da rede dos brancos (e. g. Royster 2003, citado por Fernandez e Fernandez-Mateo 2006), mas sim ao facto de existir uma excessiva dependência do grupo étnico (Fernandez e Fernandez-Mateo 2006). Contudo, emerge a imagem que grupos minoritários na verdade envolvem em “redes sociais erradas”, ou seja, redes pouco prestigiadas e de baixo recurso social, que conduzem a empregos de baixos salários (Fernandez e Fernandez-Mateo 2006). Outra vertente de investigação, com enfoque na população não minoritária, tem argumentado que conseguir emprego através de redes é mais gratificante do que através de outros canais formais (ex. Lin, Ensel, Vaughn 1981; citados por Fernandez & Fernandez-Mateo 2006). Com base neste argumento, alguns investigadores como Wilson (1987, 1996; citado por Fernandez & Fernandez-Mateo 2006) defendem por acréscimo que as minorias podem ser afectadas com a mão-de-obra mais baixa do mercado porque não podem beneficiar de empregos superiores, que são acedidos através de redes.

A estrutura social e económica condiciona em grande parte a rede social do indivíduo. Na verdade, o capital social depende inteiramente das relações que se

constroem ao longo do tempo no meio social inserido. Pais de estudantes africanos com elevado nível de instrução (formação superior), provavelmente provenientes de estratos sociais mais favorecidos, constroem laços sociais distintos, com grandes capacidades de proporcionar boas oportunidades de emprego no mercado de trabalho. O meio social em que estão inseridos provavelmente leva à construção de redes sociais com maiores facilidades de obtenção de emprego para eles próprios e para os outros. Verifica-se no entanto que, quando se trata de filhos de pais africanos sem formação superior, a rede social é muito fraca em termos de recursos. Isto não quer dizer que não construam laços sociais susceptíveis de proporcionarem oportunidade de emprego no mercado de trabalho para eles próprios e para os membros da rede. A questão aqui se coloca na capacidade de proporcionar boas oportunidades de emprego. Provavelmente, o facto de não terem um nível de instrução elevado não permitiu criar laços com indivíduos que também têm formação superior e que possuem maior mobilidade e influência social no mercado de trabalho. Porém, a rede social inerente a esses estudantes proporcionam oportunidades de empregos de menor prestígio e de baixos salários.

**Hipótese 7:** Estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior pertencem a redes sociais com bons recursos.

Apreciando novamente o caso dos estudantes universitários filhos de pais africanos, deparamos com a questão da dependência do grupo étnico (Fernandez e Fernandez-Mateo 2006). Existe porém uma ligação ou união que acarreta altos níveis de coesão entre os estudantes africanos. Tal facto não é somente resultado da condição de estudante a que estão sujeitos, mas sobretudo da condição de estudantes emigrantes em que se encontram. Surge uma necessidade ou quase um dever de ampararem uns aos outros, devido aos obstáculos e às situações difíceis em que vivem, muitas vezes (Ferreira 2003). Porém, este laço nasce acima de tudo do forte patriotismo, o que não acontece com os estudantes nativos por estarem no país de origem. O apoio mútuo que se verifica entre os estudantes (filhos de pais africanos), juntamente como o apoio recebido da família, dos amigos e colegas da escola, assim como dos professores, faz com que tenham maiores apoios sociais na vida académica e profissional. Particularmente, no caso dos estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior, pode-se considerar que o apoio social é ainda maior. Verifica-se que além do apoio moral e encorajamento na persecução dos objectivos tanto académicos

como profissionais, os pais dos estudantes (filhos de africanos com formação superior) possuem melhores condições a nível de conhecimento e melhores condições económicas propícias para o desenvolvimento pessoal do filho. Famílias em condições favorecidas, independentemente da questão de serem africanos ou portugueses, têm maiores recursos para dedicar a educação dos filhos (Croll 2008). É natural que, num processo de escolha ao nível escolar ou profissional, os pais com elevados níveis de instrução estejam em melhores condições de aconselharem os filhos. Certamente são mais activos e mais influentes no trajecto dos estudantes da escola para o mundo de trabalho, por estarem mais próximos deste meio. Porém, a situação dos estudantes filhos de pais africanos sem formação superior é diferente. O apoio social desses estudantes é determinado em termos do encorajamento e motivação para o alcance dos objectivos definidos, no entanto, nota-se aqui que, muitas das vezes, os pais não possuem condições necessárias para fornecer outros tipos de apoio aos filhos (e. g. aconselhamento adequado).

**Hipótese 8:** Estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior recebem maior apoio social na vida académica e profissional

#### **4.3 Redes sociais vs Escolha de Carreira**

Os vários estudos no campo da rede social têm sugerido que o conjunto de oportunidades de carreira de um indivíduo pode ser reforçado ou restringido pelas características estruturais da rede de relação (Higgins, 2001). Os teóricos do capital social têm defendido que as relações pessoais proporcionam aos indivíduos grandes oportunidades de emprego no mercado trabalho. Segundo McDonald (2006), a sabedoria convencional acredita que, pela dependência do contacto pessoal (amigos, parentes e conhecidos), os indivíduos são mais capazes de se depararem com situações de emprego que talvez não estejam prontamente disponíveis através de outros meios de procura formal. As informações e ofertas de emprego chegam muitas vezes às pessoas através de boas redes sociais e, por vezes, não estando os indivíduos à procura. A maior parte das pesquisas em redes sociais, centraliza os seus estudos e investigação exclusivamente na procura activa de emprego, deixando de lado aquela que é considerada a mão invisível do capital social, os *non-searchers* – “pessoas que obtêm emprego, embora não estando activamente à procura”. Os *non-searchers* tendem a

receber informações de trabalhos (não solicitados) através de contactos pessoais e profissionais em conversas habituais e rotineiras (Granovetter 1995; Lin 2000; citados por McDonalds 2006). Apesar de muitos investigadores excluïrem os *non-searchers* dos estudos, estes têm uma grande influência no âmbito desta matéria, enviesando muitas vezes os resultados quando não são incluídos nos estudos.

As pessoas constroem e investem no capital social através de *network*, procurando assim potenciais oportunidades de emprego, a fim de receberem benefícios no mercado trabalho (Lin 1999; citado por McDonald 2006). A grande questão das redes, ou em especial o apoio social que proporcionam, consiste precisamente em conhecer a sua repercussão sob a vida dos indivíduos. Particularmente no domínio académico, estudos sobretudo americanos, indicam que o apoio social tem tido efeitos positivos sobre uma série de resultados dos alunos, incluindo resultados de especial interesse para os educadores, como o ajustamento escolar e competência académica (Rosenfeld *et al.* 2000, citado por Danielsen *et al.* 2009). Tal conclusão, evidencia o facto da auto-percepção de competência e a satisfação geral (com escola) ser conseguida em grande parte através do apoio social de pais, amigos e professores.

O suporte social consiste em “*processes of social exchange that contribute to the development of individuals’ behavioral patterns, social cognitions, and values*” (Farmer & Farmer 1996, citados por Danielsen *et al.* 2009). A vivência e a interacção diária dos estudantes com várias pessoas (fontes de apoio social: pais, amigos, professores, vizinhos etc.) atraem diferentes influências na satisfação escolar e desenvolvimento de competências. O apoio social dos amigos ou colegas da escola pode representar um suporte efectivo de aprendizagem e contribuição para a construção de uma cultura “*prolearning*” no domínio académico, através da partilha de formas de resolução de problemas, dar ou receber respostas positivas em tarefa, mostrar uma atitude positiva relativamente aos trabalhos da escola e encorajamento de diálogo e cooperação (Danielsen *et al.* 2009). Por outro lado, o apoio social por parte da família é extremamente importante. Os pais em especial, para além do apoio emocional e encorajamento na persecução de objectivos escolares, proporcionam aos filhos uma vasta gama de possíveis aprendizagens, estimulando experiências fora da escola e aumentando a probabilidade da competência escolar (Danielsen *et al.* 2009). Estes alunos provavelmente mais conhecedores dos seus interesses mostram saber os passos a seguir para a concretização dos seus objectivos escolares. A percepção do apoio percebido pelo o aluno aumenta a sua auto-confiança e auto-estima ao longo da sua vida

académica. A atitude positiva na concretização de uma tarefa e o encorajamento em especial faz emergir a crença nas próprias capacidades para enfrentar com sucesso as tarefas escolares. Por outras palavras, a atitude positiva face à escola é conseguida através da persuasão social de que os alunos possuem as competências necessárias para serem bem sucedidas. Nesta linha é mais provável a mobilização e a manutenção do esforço, à medida que os problemas aumentam ou se complexificam, perante persuasão, através de palavras ou atitudes, de posse das capacidades necessárias para lidar com determinada actividade, do que perante a instigação de dúvidas ou a insistência nas deficiências pessoais (Danielsen *et al.* 2009)

**Hipótese 9:** Estudantes universitários que recebem apoio social e pertencem simultaneamente a rede com bons recursos evidenciam atitudes mais positivas face a escola.

Pesquisas em práticas de contratação (Fernandez & Weinberg, 1997; Fernandez e tal., 2000; Petersen e tal., 2000; citados por McDonald, 2006) demonstram que trabalhadores que são referidos por empregados numa empresa são mais prováveis de serem contratados pela instituição em vez dos indivíduos que não foram referidos. Contudo, o benefício de usar contactos pessoais é menos evidente quando se analisam dados resultantes de inquéritos de investigação, o que não acontece no mercado de trabalho, em que os benefícios do contacto pessoal são bem visíveis (McDonald, 2006). Esta descoberta de um certo modo contraditório, constitui uma das problemáticas da investigação nesta área, pois torna difícil avaliar a eficácia do capital social (McDonald 2006).

Estudo feito por Lin (2003, citado por McDonald 2006), demonstra que trabalhadores que alegavam receber informações de trabalho através de habituais trocas pessoais, apresentavam recursos de redes superiores à dos outros trabalhadores. Do mesmo modo, estes encontravam-se empregados com cargos de maior prestígio, com maior poder de supervisão e elevados rendimentos. Deste modo, os benefícios de confiar em contactos pessoais são susceptíveis de serem proporcionais à qualidade dos recursos sociais disponíveis nas redes sociais dos indivíduos (McDonald 2006).

Do ponto de vista do estudante universitário, à medida que percebe o apoio por parte da rede e a boa influência e poder que esta pode deter no mundo do trabalho, aumenta a sua expectativa de alcançar no trabalho maior relação social e poder. É



esperado que, para além do apoio, a rede social seja capaz de garantir maiores oportunidades de emprego no mercado de trabalho, de modo a alcançar posições de elevado estatuto. A saída da universidade e a entrada no mundo de trabalho não é tarefa fácil. Quase sempre os jovens deparam com um mercado de trabalho completamente saturado e que não lhes oferece as oportunidades desejadas. Surge aqui uma necessidade de recorrer a outros meios para conseguir um papel conceituado no mundo de trabalho e corresponder às expectativas criadas enquanto estudante universitário. O capital social deste modo leva ao desenvolvimento de expectativas de dimensões extrínsecas face ao trabalho.

**Hipótese 10:** Estudantes universitários que recebem apoio social e pertencem simultaneamente a rede com bons recursos desenvolvem expectativas mais extrínsecas face ao trabalho.

## **5. Modelo De Análise**

### **5.1 Amostra**

A amostra do presente estudo foi recolhida em sete instituições do ensino superior, duas instituições privadas (Universidade Lusófona, Universidade Lusíada), três públicas na área de Lisboa (Faculdade de Farmácia, ISCTE, ISEL) e duas instituições pertencentes ao Instituto Superior Politécnico de Santarém (ESES, ESGS).

O questionário foi aplicado a estudantes que se encontravam inscritos pelo menos no terceiro ano do curso de licenciatura e alunos do curso de mestrado de continuidade. Tal escolha deve-se ao facto de esses alunos se encontrarem mais próximos do mundo de trabalho.

O referido questionário foi respondido individualmente por cada inquirido e foi-lhes garantido a total confidencialidade e anonimato das suas respostas. Antes da aplicação do questionário os alunos foram informados que se tratava de um estudo para conhecer os factores que influenciam as expectativas dos estudantes universitários no início de carreira.

A amostra foi composta por 150 estudantes universitários, 82 do sexo feminino (55%) e 66 do sexo masculino (44%), com idades compreendidas entre os 19 e os 44 anos de idade (24,95). O grupo foi constituído por jovens universitários de origem portuguesa (69%) e jovens universitários filhos de pais africanos (28,65%), na sua

maioria na condição de estudantes estrangeiros. Os estudantes das várias instituições frequentavam cursos de áreas diferentes, tais como: Direito, Farmácia, Ciências de Educação, Serviço Social, Gestão de Recursos Humanos, Turismo, Engenharia e Finanças.

## 5.2 Variáveis

As medidas do estudo foram aplicadas aos participantes através do questionário (Anexo 2), no entanto, algumas medidas não serão aqui apresentadas por não serem relevantes para o presente estudo. Apenas serão descritas as relações entre as variáveis principais, apresentadas de seguida.

### Auto-eficácia escolar

De forma a analisar a auto-eficácia escolar foi utilizada a escala de Bandura (1990), com uma lista de 7 itens que medem as competências para a aprendizagem em contexto escolar em termos comportamentais e motivacionais (e. g. “Estou certo das minhas capacidades para fazer os trabalhos no âmbito do meu curso”; “Comparado com os outros colegas, penso que sou bom a aprender as matérias”). As respostas foram analisadas numa escala de cinco pontos, em que os valores exprimem maior pontuação quanto mais próximo se estiver do valor 5 (1- discordo muito, 5-concordo).

Da análise factorial resultou apenas um factor (Anexo 1- Tabela 1). Verificou-se ainda que existe uma boa relação entre as variáveis ( $KMO = ,83$ ) e uma boa fiabilidade do factor ( $\alpha$  de Cronbach = ,87).

### Instrumentalidade escolar

A instrumentalidade escolar por sua vez foi medida através da escala de percepção de instrumentalidade no contexto escolar, modificada e validada por Miller *et al.* (1996). A nova versão é constituída por sete itens que medem o grau de instrumentalidade dos alunos na escola (e. g. “O meu desempenho no meu curso é importante para me tornar na pessoa que quero”, “A minha realização actual é muito importante para alcançar os meus objectivos futuros”). As respostas foram medidas numa escala de Likert de 5 pontos, ancorados como 1 – “discordo muito” e 5 – “concordo muito”.

Da análise factorial resultou um único factor (Anexo 1- Tabela 2) com uma boa adequação ( $KMO = ,83$ ) e uma boa fiabilidade do factor ( $\alpha$  Cronbach = ,84).

### **Locus de controlo**

A escala locus de controlo que pretendia medir as crenças dos indivíduos no trabalho (Spector 1988), é constituída por 16 itens que seguem uma escala de um á cinco, no qual o valor mais elevado exprime maior concordância com a afirmação apresentada (1-discordo muito; 5- concordo muito).

De acordo com a análise factorial (Anexo 1- Tabela 3), a variável apresenta duas dimensões: o locus de controlo externo (e. g. “As promoções são sempre uma questão de sorte”; “Para ganhar muito dinheiro é preciso conhecer as pessoas certas”) e o locus de controlo interno (e. g. “As pessoas que desempenham bem o seu trabalho geralmente recebem recompensas por isso”; “Na maioria dos empregos, as pessoas podem realizar praticamente tudo o que se propõe realizar”). Existe uma adequação razoável entre as variáveis ( $KMO = ,73$ ) e no que toca à fiabilidade dos factores, o primeiro factor (Locus externo) apresenta uma boa fiabilidade ( $\alpha$  de Cronbach = ,81) e o segundo factor (Locus interno) apresenta uma fiabilidade razoável ( $\alpha$  de Cronbach = ,62).

### **Instrumentalidade no trabalho**

A instrumentalidade no trabalho foi medida através da escala de medição de percepção de instrumentalidade em vendedores (Teas 1981). A Escala contém 17 itens que medem os resultados do bom desempenho no trabalho numa escala de 1 a 5, no qual os valores mais elevados exprimem maiores probabilidades de alcançar os resultados (1- Nenhuma probabilidade; 5-elevada probabilidade). Para a adequação da escala ao presente estudo foram feitas algumas adaptações.

A análise factorial exploratória efectuada (Anexo 1- Tabela 4) revelou a existência de 3 factores: realização pessoal (e.g. “ Sentimento de auto-realização”; “Aumento de sentimento de auto-estima”), relações sociais e de poder (e.g. “Aumento de responsabilidade no meu trabalho”; “Mais autoridade no meu trabalho”) e o factor empregabilidade (e. g. “Obtenção de oferta de trabalho por parte de outrem”), que não entrou para a análise por ser pouco significativo para o estudo. Existe uma boa adequação entre os factores ( $KMO = ,88$ ) e a consistência interna de cada factor apresentou uma boa fiabilidade ( $\alpha$  de Cronbach do factor realização pessoal = ,86;  $\alpha$  de Cronbach do factor relações sociais e de poder = ,81).

### **Expectativa Face ao Trabalho**

Para medir a expectativa dos indivíduos face ao trabalho foi utilizado a escala de expectativa profissional (Baruch e Hind 2004). A escala contém 25 itens que avaliam o que se espera obter e o que se quer obter do trabalho. Para o objectivo do nosso estudo, foi considerada somente a parte que avalia o que se espera obter do trabalho. As afirmações foram respondidas numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1 representa “nada a espera” e 5 “espero total realização”.

Através de uma análise factorial exploratória (Anexo 1- Tabela 5), a variável expectativa exibiu duas dimensões: expectativa de reconhecimento profissional (e. g. “Recompensas financeiras”; “Sentimento de valor e utilidade”) e expectativa de aprendizagem (e. g. “Ambiente de aprendizagem”; “Desenvolvimento de capacidades”). Ainda através da análise factorial foi possível averiguar que existia uma boa adequação entre as variáveis ( $KMO = ,82$ ) e a consistência interna de cada factor apresentou uma boa fiabilidade ( $\alpha$  de Cronbach do factor expectativa de reconhecimento profissional = ,89;  $\alpha$  de Cronbach do factor expectativa de aprendizagem = ,61).

### **Capital social**

O capital social foi medido através de uma escala aplicada a Higgins (2001) criada à medida dos objectivos do presente estudo. A escala é constituída por dois grupos. A primeira que mede o apoio que se recebe dos membros da família, dos amigos fora da escola, dos vizinhos e amigos da escola no desenvolvimento dos estudos e na procura de um trabalho futuro, e a segunda que descreve os seguintes grupos face ao trabalho. A primeira escala é constituída por quatro itens respondidos numa escala de cinco pontos, em que 1 corresponde “Nenhum apoio” e 5 “Muito apoio”. A segunda escala é constituída por 12 itens, e as afirmações foram respondidas numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1 representa “Discordo muito” e 5 “Concordo muito”.

A análise factorial apresentou dois factores: recurso da rede social (e. g. “Os amigos fora da escola têm muitos contactos profissionais que permitem arranjar bons empregos para eles próprios”; “Os amigos da escola terão muitos contactos profissionais que permitirão arranjar bons empregos para eles próprios”) e apoio social (e. g. “Apoio dos amigos fora da escola no desenvolvimento dos estudos e na procura de um emprego futuro”; “Apoio dos amigos fora da escola no desenvolvimento dos estudos e na procura de um emprego futuro”). Existe uma adequação razoável entre os factores ( $KMO = ,60$ ) e a consistência interna de cada factor apresentou uma fiabilidade

razoável ( $\alpha$  de Cronbach do factor recurso da rede social= ,66;  $\alpha$  de Cronbach do apoio social geral= ,62).

### Nacionalidade do agregado

Por a nacionalidade do agregado ser uma variável que não pode ser quantificada e sim apenas qualificada, foi pedido aos estudantes que simplesmente indicassem a respectiva nacionalidade dos pais. Foi efectuada uma variável dummy, onde a nacionalidade dos pais dos estudantes ficou classificada como 1 “sem ascendência africana” e 2 “ambos ou um ascendência africana”.

### Habilitação do agregado

A habilitação do agregado por sua vez foi medida através de uma escala criada à medida dos objectivos do presente trabalho. Por ser igualmente uma variável que só pode ser qualificada, foram apresentadas oito opções de escolaridade (*Nenhum ou inferior ao 4º ano de escolaridade; 6º ano de escolaridade; 9º ano/5º ano de escolaridade; 12º ano/7º dos liceus, Superior politécnico, Superior universitário, Pós-graduação/ Mestrado; Não sabe/ Não responde*) para que os inquiridos indicassem o nível de escolaridade dos pais. Foi efectuada uma variável dummy, em que as habilitações literárias dos pais dos estudantes foram classificadas como 1 “ambos ou 1 com formação superior” e 2 “ambos sem formação superior”.

## 5.3 Análise de dados

Na tabela 1 estão representados os valores das médias (desvio padrão) e as correlações entre as variáveis do presente estudo. Pela seguinte tabela verificamos que existe uma associação razoável entre as variáveis preditoras e as variáveis critério.

As hipóteses foram testadas através de três métodos estatísticos. Primeiramente um *T test* para comparação das médias das variáveis habilitação literária e nacionalidade do agregado dos estudantes ao longo das variáveis de medida. No segundo método foi efectuada uma Anova para conhecer a diferença entre as médias do efeito conjugado das variáveis nacionalidade e habilitação do agregado junto das variáveis do capital social. O terceiro e último método consistiu numa regressão múltipla, através da técnica *stepwise*, que procurou detectar os efeitos principais e os efeitos de interacção da variável nacionalidade do agregado, variáveis do capital social e duas variáveis

moderadores (apoio social e recurso social), em cada uma das variáveis dependente (Tabela 2). A análise de regressão pretendia verificar se os efeitos principais do capital social, ou as suas interações eram mais explicativas que a nacionalidade dos inquiridos. A entrada desta última variável na regressão, deve-se ao facto de ter-se mostrado muito preditiva ao longo das hipóteses 1, 2, 3 e 4. As variáveis independentes foram introduzidas na equação em quatro etapas sucessivas (método stepwise). Na primeira etapa a nacionalidade do agregado foi introduzida individualmente para controlar a sua capacidade explicativa. No segundo passo, a nacionalidade, seguido dos efeitos principais das variáveis do capital social (apoio e recursos) para conhecer qual delas eram mais preditiva. Na terceira etapa entrou as interações entre a variável nacionalidade e as variáveis do capital social e finalmente a quarta etapa, que para além das variáveis anteriores se acrescentou a interação entre as variáveis do capital social.

Finalmente, afim de testar os efeitos da interação, foi criado um produto para as variáveis independentes segundo o método de Aiken e West (1991). De acordo com o método, Centram-se as variáveis e calculam-se os efeitos aumentando e reduzindo o valor do desvio padrão. Os efeitos da interação são representados graficamente.

## **Resultados**

A primeira hipótese foi testada através do *T test*. De acordo com os resultados, verifica-se que a diferença entre as médias da instrumentalidade em relação a variável habilitação do agregado é significativa ( $t = -2,19, p < ,05$ ). No que toca à auto-eficácia escolar, a diferença entre as médias mostra ser não significativa ( $t = 1,45, p > ,05$ ). Verifica-se no entanto, que a média da instrumentalidade dos alunos, cujos pais têm formação superior, é inferior (3,81) à média da instrumentalidade dos alunos cujos pais não têm formação superior (4,07). Ao contrário do que se esperava, estudantes cujos pais têm baixo nível de escolaridade são mais instrumentais durante o percurso académico do que os estudantes cujos pais têm alto nível de escolaridade. Não se confirma a primeira hipótese, podendo-se dizer que estudantes cujos pais não têm formação superior apresentam uma atitude positiva face à escola e, mais precisamente, apresentam mais instrumentalidade escolar e nenhuma diferença face à auto-eficácia escolar.

Quanto à segunda hipótese, esta foi igualmente testada através do *T test*. Segundo os resultados, a diferença entre as médias do locus de controlo interno ( $t = -$

1,13,  $p>,05$ ) e a diferença entre as médias do locus de controlo externo ( $t= -,23$ ,  $p>,05$ ) em relação à variável habilitação do agregado não são significativas. Sendo assim, não se confirma a segunda hipótese.

Para testarmos a terceira hipótese ainda recorremos ao *T test*. Segundo os resultados, a diferença entre as médias da expectativa de aprendizagem ( $t= ,94$ ,  $p>,05$ ) e a diferença entre as médias de realização pessoal ( $t= -,40$ ,  $p>,05$ ) em relação à variável habilitação do agregado não são significativas. Deste modo, não se confirma a terceira hipótese.

No que toca à hipótese 4, verifica-se através do *T test* que a diferença entre as médias da instrumentalidade em relação à nacionalidade do agregado é muito significativa ( $t= -3,70$ ,  $p<,05$ ), ao contrário da auto-eficácia, em que a diferença entre as médias em relação à nacionalidade do agregado não é significativa ( $t= ,36$ ,  $p>,05$ ). Mostram o resultado que a média da instrumentalidade dos estudantes filhos de pais africanos é muito superior (4,26) à média dos estudantes filhos de pais portugueses (3,86). Porém, confirma-se assim a hipótese que estudantes universitários filhos de pais africanos apresentam uma atitude positiva face à escola e, mais especificamente, apresentam mais instrumentalidade e nenhuma diferença face à auto-eficácia.

Em relação à hipótese 5, o *T test* apresenta também resultados significativos, mostrando que a diferença entre as médias do locus controlo interno em relação à nacionalidade do agregado é significativa ( $t= -2,51$   $p<,05$ ), enquanto que a diferença entre as médias do locus de controlo externo apresenta ser não significativa ( $t= 1,17$ ,  $p>,05$ ). Verifica-se através do teste que estudantes filhos de pais africanos apresentam um locus de controlo interno superior (3,81) aos estudantes filhos de pais portugueses (3,34). Fica confirmada a hipótese, que estudantes universitários filhos de pais africanos desenvolvem mais locus de controlo interno.

A hipótese 6 foi testada através do *T test*. Verifica-se que a diferença entre as médias da expectativa das relações sociais e de poder em relação à nacionalidade do agregado é significativa ( $t=-3,38$ ,  $p<,05$ ) e a diferença entre as médias da expectativa de reconhecimento profissional não é significativa ( $t= -,79$ ,  $p>,05$ ). Mostram os resultados que a média da expectativa das relações sociais e de poder de estudantes filhos de pais africanos é muito superior (4,13) à média dos estudantes filhos de pais portugueses. Fica confirmada a hipótese 6 que, de facto, estudantes universitários filhos de pais africanos desenvolvem mais expectativas extrínsecas face ao trabalho, mais especificamente,

desenvolvem expectativa de relações sociais e de poder, mas nenhuma diferença face à expectativa de reconhecimento profissional.

Para testar a hipótese 7 foi efectuada uma Anova, em que se verificou que a diferença entre as médias do recurso social em relação à nacionalidade e à habilitação literária do agregado é significativa ( $F(3)= 3,37, p<,05$ ). Segundo os resultados, nota-se que são os estudantes filhos de pais africanos com formação superior que apresentam redes sociais com maiores recursos (3,28), em seguida são os estudantes filhos de pais africanos sem formação superior (2,94), depois são apresentados estudantes filhos de pais portugueses com formação superior (2,78) e, por último, estudantes filhos de pais portugueses sem formação superior (2,75). Sendo assim, fica confirmada a hipótese que estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior pertencem a redes sociais com bons recursos.

A hipótese 8 foi testada através da Anova. Mostram os resultados, que a diferença entre as médias do apoio social em relação à nacionalidade e habilitação literária do agregado não é significativa ( $F(3)= 1,27, p>,05$ ). No entanto, verifica-se que são os estudantes filhos de pais africanos com formação superior, que parecem receber maior apoio social da rede (3,60). De seguida temos os estudantes filhos de pais africanos sem formação superior (3,53), seguidos de estudantes filhos de pais portugueses sem formação superior (3,34) e estudantes filhos de pais portugueses com formação superior (3,24). Apesar das médias corresponderem as nossas previsões, não se confirma a hipótese devido a Anova não ser significativa.

Em relação à hipótese 9 quando analisamos os efeitos das variáveis independentes sob a auto-eficácia escolar nota-se que os modelos 1, 2, 3 não são significativos. No entanto, verifica-se através do modelo 4 que existe uma relação significativa entre o efeito da interacção das variáveis do capital social com auto-eficácia escolar ( $\beta= 1,63, p<,05$ ). A figura 1 representa os recursos como moderador da relação entre o apoio social e a auto-eficácia escolar. Segundo o gráfico, a medida que os recursos diminuem, verifica-se que quanto menor é o apoio social maior é a auto-eficácia escolar. Verifica-se ainda que a auto-eficácia é mais acentuada à medida que diminui o apoio social. Por último mostra o  $R^2$  que os efeitos do capital social e a interacção explicam 6% da variância da auto-eficácia escolar.

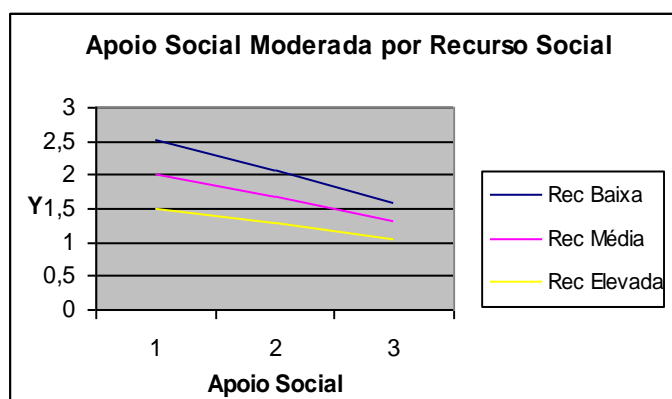
Analisando a variável instrumentalidade, verifica-se a partir do modelo 6 que a relação entre os recursos e a instrumentalidade é significativa ( $\beta=,16, p<,10$ ). Ainda



mostram os resultados que a variável nacionalidade do agregado e os recursos da rede explicam 10% da variância da variável instrumentalidade. Apesar da relação entre a instrumentalidade e os recursos ser significativo, verifica-se, que os resultados vão no sentido contrário da nossa hipótese, pois, ao contrário do que se esperava, quanto menos os recursos e o apoio social maior é a auto-eficácia escolar. Não se confirma a hipótese.

**Figura 1**

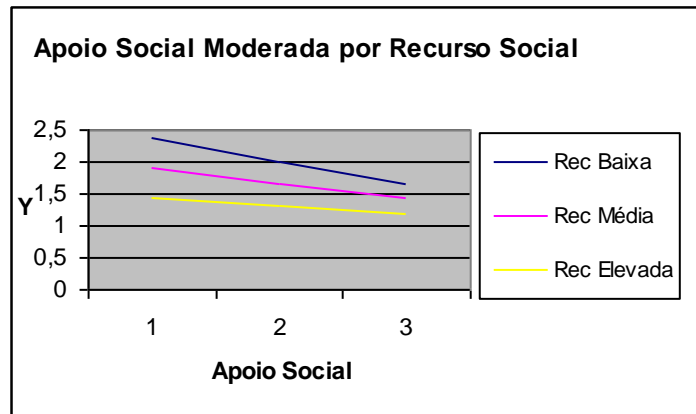
**Efeito de interacção entre as variáveis do capital social sob a auto-eficácia escolar**



Em relação a hipótese 10 quando analisamos os efeitos das variáveis independentes sob as expectativas de dimensões intrínsecas, reparamos que existe uma relação positiva e significativa entre a variável apoio social e a expectativa de aprendizagem ( $\beta = ,21$ ,  $p < ,05$ ). O  $R^2$  mostra que o apoio social explica 6% da variância. Em relação a expectativa de realização pessoal existe uma relação positiva e significativa com o efeito de interacção das variáveis do capital social ( $\beta = ,94$ ,  $p < ,05$ ). A figura 2 expõe os recursos como moderador da relação entre o apoio social e a realização pessoal. Mostra o gráfico que a medida que os recursos diminuem, verifica-se que quanto menor o apoio social maior é a expectativa de realização pessoal. Nota-se ainda se a medida que diminui o apoio social a expectativa de realização pessoal é mais evidente. Analisando as expectativas de dimensões extrínsecas, a expectativa de reconhecimento profissional não é significativa como nenhum dos modelos. A expectativa de relações sociais e de poder, mostra por sua vez uma relação positiva e significativa com o efeito de interacção das variáveis do capital social ( $\beta = 1,07$ ,  $p < 0,5$ ).

**Figura 2**

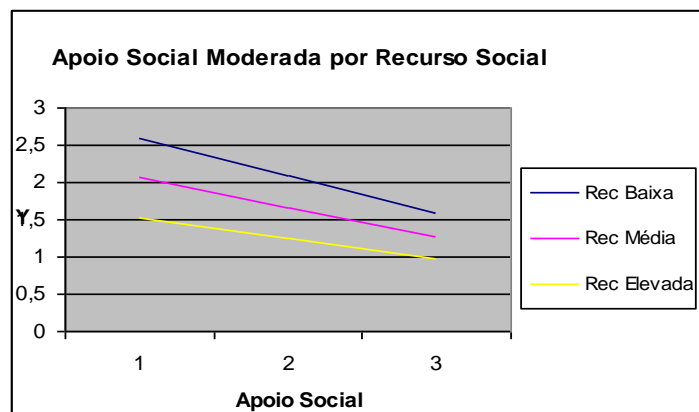
**Efeito de interacção entre as variáveis do capital social sob expectativas de realização pessoal**



De acordo com o figura 3, que apresenta os recursos como moderador da relação entre o apoio social e a expectativa de relações sociais e de poder, verifica-se que a medida que os recursos diminuem, quanto menor é o apoio social maior é a expectativa de relações sociais e de poder. O  $R^2$  mostra que a variável nacionalidade do agregado e a interacção entre as variáveis do capital social explica 14% da variância da variável expectativa de relações sociais e de poder. Contudo, os resultados são contraditórios a hipótese 10. Pelo contrário, verifica-se que os estudantes desenvolvem mais expectativas extrínsecas face ao trabalho quanto menores os recursos e o apoio social. Não se confirma a hipótese 10.

**Figura 3**

**Efeito de interacção entre as variáveis do capital social sob expectativas de relações sociais e de poder**



**Tabela 1-Correlações**

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- Auto-eficácia escolar	3,66	,577	(,87)									
2- Instrumentalidade	3,98	,638	,319**	(,84)								
3- Locus externo	2,74	,847	,184*	,073	(,81)							
4- Locus interno	3,48	1,06	,096	,242**	,073	(,62)						
5- Expectativa de reconhecimento profissional	4,10	,699	,144	,110	-,216**	,174*	(,89)					
6- - Expectativa de aprendizagem	3,98	,657	,238**	,312**	-,181*	,108	,398**	(,61)				
7-Realização pessoal	4,02	,745	,163*	,131	-,128	-,128	,458**	,225**	(,86)			
8-Relações sociais e de poder	3,86	,664	,238**	,290**	-,058	,227	,391**	,358**	,583**	(,81)		
9- Apoio social Geral	3,38	,755	,135	,141	-,145	,288**	,027	,258**	,175*	,189*	(,62)	
10- Recurso da rede social	2,82	,689	,114	,221**	,145	,185*	,030	,207*	,094	,189*	,306*	(,66)

Notas: \*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < ,10$

**Tabela 2 – Regressões**

Modelos Explicativos	Auto-eficácia escolar	Instrumentalidade escolar	Expectativa de reconhecimento profissional	Expectativa de aprendizagem	Realização pessoal	Relações sociais e poder
	<b>Modelo 1</b>	<b>Modelo 5</b>	<b>Modelo 9</b>	<b>Modelo 13</b>	<b>Modelo 17</b>	<b>Modelo 21</b>
Rec_Nacionalidade agregado	n.s.	,29*	n.s.	n.s.	n.s.	,28*
R <sup>2</sup>		,08				,07
	<b>Modelo 2</b>	<b>Modelo 6</b>	<b>Modelo 10</b>	<b>Modelo 14</b>	<b>Modelo 18</b>	<b>Modelo 22</b>
Rec_Nacionalidade agregado	n.s.	,25*	n.s.	n.s.	n.s.	,23*
Apoio social geral	n.s.	n.s.	n.s.	,21*	,15	n.s.
Recurso da rede social	n.s.	,16**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
R <sup>2</sup>		,10		,06	,01	,09
	<b>Modelo 3</b>	<b>Modelo 7</b>	<b>Modelo 11</b>	<b>Modelo 15</b>	<b>Modelo 19</b>	<b>Modelo 23</b>
Rec_Nacionalidade agregado	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	,94	1,16*
Apoio social geral	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	,55*
Recurso da rede social	n.s.	,55*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nac*Apoio geral	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nac*Recurso	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
R <sup>2</sup>		,10			,03	,11
	<b>Modelo 4</b>	<b>Modelo 8</b>	<b>Modelo 12</b>	<b>Modelo 16</b>	<b>Modelo 20</b>	<b>Modelo 24</b>
Rec_Nacionalidade agregado	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	,99*	1,22*
Apoio social geral	-,95*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Recurso da rede social	-,98*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nac*Apoio geral	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nac*Recurso	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Apoio*recurso	1,63*	n.s.	n.s.	n.s.	,94*	1,07*
R <sup>2</sup>	,06				,05	,14

\*p &lt; ,05; \*\* p &lt; ,10, n.s. = não significativa

## 6. Discussão

Propomos ao longo deste trabalho analisar através de um estudo exploratório os factores que influenciam as expectativas de carreira de estudantes de ascendência africana. Sabe-se, de acordo com a literatura, que o meio social, com destaque a família e em especial aos pais, desempenham um papel modelo, fonte de auxílio e fornecedores de condições contextuais de desenvolvimento pessoal (Bargadi 2007). Existem grupos sociais, que pelas suas condições sócio-económicas e educacionais desfavorecidas, posicionam-se junto dos demais como grupos minoritários (Verkuyten 1998). É plausível que as condições sociais e culturais dos grupos minoritários possam repercutir na forma como encaram o trajecto da escola para o mundo de trabalho. Porém, existe evidências, que também os laços sociais que se constroem no meio onde os grupos estão inseridos, influenciam a forma com os estudantes em si e, em especial os minoritários, se posicionam no meio académico e no meio profissional.

Ao longo das três primeiras hipóteses do presente estudo, procuramos saber se o nível de instrução dos pais influenciava a atitude dos estudantes face à escola, o locus de controlo e as expectativas desenvolvidas face ao trabalho. Nesta linha, reparamos que a facto dos pais serem instruídos ou não, não conduzia a atitudes muito diferentes entre os dois grupos face ao locus de controlo (*Hipótese 2*) e as expectativas face ao trabalho (*Hipótese 3*). Porém, no caso da instrumentalidade (*Hipótese 1*), ficou evidente que a questão da instrução no meio familiar faz com que os estudantes tenham diferentes atitudes face à escola, enquanto, que a auto-eficácia mostrou ser não significativa. Ao contrário do que esperávamos, os resultados da hipótese 1 mostra que os alunos cujos pais não tinham formação superior eram mais instrumentais durante o percurso académico. Os nossos primeiros resultado são consistentes com a contribuição de Croll (2007), que apesar de concluir que os estudantes provenientes de meios mais favorecidos são mais ambiciosos e alcançam melhores realizações educacionais que os outros estudantes, afirma que muitos jovens provenientes de famílias mais desfavorecidas, onde os pais provavelmente têm baixos níveis de instrução, têm mais ambição e alcançam maiores realizações académicas do que muitos jovens de meios favorecidos, onde o nível de instrução dos pais é mais elevado. Embora a ideia inicial seja relacionar os jovens de meios, onde os pais têm elevados níveis de instrução aos melhores resultados escolares e profissionais, verifica-se que existem outras excepções neste contexto, principalmente no que diz respeito ao aumento da mobilidade social (Croll 2007). O movimento absoluto

para o aumento de resultados educacionais e profissionais, inevitavelmente, surgem através de indivíduos oriundas de meios sociais menos favorecidos se movendo para um destino melhor (Bynner, Ferri, and Wadsworth 2003, citado por Croll 2007).

As hipóteses 4, 5 e 6 analisaram por sua vez a questão da ascendência africana face à atitude escolar, locus de controlo e as expectativas face ao trabalho. Verificamos de acordo com a hipótese 4, que de facto os estudantes filhos de pais africanos apresentam atitudes face à escola divergentes dos estudantes filhos de pais portugueses. Mas precisamente, esses demonstraram ser mais instrumentais durante o percurso académico, mas nenhuma diferença face à auto-eficácia escolar. Do mesmo modo, constatamos que esses mesmo estudantes apresentavam mais locus de controlo interno que os estudantes filhos de pais portugueses e, igualmente nenhuma diferença face ao locus de controlo externo (*Hipótese 5*). Por último, os estudantes filhos de pais africanos desenvolvem mais expectativas extrínsecas face ao trabalho, mais precisamente expectativas de relações sociais e de poder, pois, a expectativa de reconhecimento profissional mostrou ser não significativa (*Hipótese 6*). De um modo geral na literatura, os estudantes de ascendência africana são vistos com uma trajetória escolar marcada pelo insucesso e abandono escolar (Vala *et al.* 2003, Cooper *et al.* 1975). Esta situação talvez, é explicada pela herança de um fraco recurso escolar, ou pelas condições sociais desfavorecidas do seu meio, pouco propícias ao estudo e a ascensão social. Neste sentido, são os estudantes de ascendência africana que desenvolvem menos esforços na realização das tarefas académicas e, desenvolvem baixas ambições profissionais (Vala *et al.* 2003, Cooper *et al.* 1975). Os resultados do nosso estudo vão totalmente no sentido contrário do estudo de Vala (2003) e Cooper (1975). Os estudantes em geral, que chegam ao ensino superior transportam consigo socializações escolares e especificidades de formação diversificada (Martins, Mauritti e Costa, 2005). Deste modo, é natural que estudantes universitários filhos de pais africanos tenham mais ambições e procuram alcançar maiores realizações enquanto estudantes e profissionais. Por outro lado também, existe a condição de estudantes estrangeiros em que se encontram. Sabem esses estudantes de antemão que o principal objectivo da ausência do país de origem está na continuidade dos estudos, em especial um curso superior, que por várias razões muitas vezes não pode ser feita no país de origem. Ora, é perceptível nestas circunstâncias que os estudantes de ascendência africana tenham melhor definido os objectivos académicos, e tornem-se mais conhecedores dos seus interesses e os meios a atingi-los. Croll (2008) afirma que quando os jovens são ambiciosos e bem sucedidos academicamente os

resultados profissionais são bons, independentemente da sua origem socio-económica. Neste contexto existe uma persecução dos objectivos, através de um empenho próprio e, mostrando-se mais resistentes perante os obstáculos. Porém, todo o empenho inicial desses estudantes durante a vida académica pode estar na origem da sua realização enquanto profissional. Esperam ainda alcançar no mundo de trabalho mais relações sociais e de poder. Buscam continuamente a mobilidade e ascensão social como forma de minimizar as suas condições sociais e raciais (Ferreira 2003). Ficou evidente depois da análise das seis hipóteses que a pertença a um grupo minoritário é muito mais preditivo que o nível de instrução dos pais.

Como temos visto ao longo deste trabalho, o capital social também consiste num factor muito importante no que toca à construção da carreira. De acordo com a hipótese 7, verificamos que dos quatro grupos apresentados pela Anova, os filhos de pais africanos com formação superior são aqueles que maiores recursos sociais apresentam. De seguida, o grupo que apresenta maior recurso de rede social são os estudantes filhos de pais africanos sem formação superior, seguidos de estudantes, filhos de pais portugueses com formação superior e filhos de pais portugueses sem formação superior. Em conformidade com vários estudos realizados (Elliott 1999, 2000; Green *et al.* 1995, citados por Fernandez e Fernandez-Mateo 2006), que afirmam que as minorias são mais prováveis de obterem empregos através de redes sociais, mostram ser em parte, consistentes com os nossos resultados. De facto verificamos que os estudantes filhos de pais africanos têm maior probabilidade de arranjam empregos por via das redes, do que os estudantes filhos de pais portugueses. Porém, Lin (1999, citado por McDonald 2006) afirma que apesar dos grupos minoritários usarem muito o contacto pessoal na procura de emprego, não lhes proporcionam quais benefícios no mercado de trabalho. Ao contrário dos resultados de Lin (1999, citado por McDonald 2006), verificamos que os estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior pertencem a redes sociais susceptíveis de proporcionar boas oportunidades de emprego no mercado de trabalho. Acreditamos que a questão aqui recai sobre o estatuto sócio-económico dos estudantes. O facto de ser estudante filho de pais africano, ainda que na condição de estudante estrangeiro, não descarta a possibilidade de pertencer a estratos sociais favorecidos, onde os pais provavelmente têm elevados níveis de instrução. A qualidade dos seus recursos sociais advém da sua classe social. O benefício de usar contactos pessoais é proporcional a qualidade dos recursos disponíveis na rede social dos indivíduos (McDonald 2006).

Apesar dos resultados da Anova da hipótese 8 não serem significativas, devido a dimensão da amostra, verificamos que igualmente os estudantes filhos de pais africanos com formação superior recebem mais apoio social durante a vida académica e profissional. Em conformidade com Fernandez e Fernandez-Mateo (2006), tal facto é resultado talvez da excessiva dependência do grupo étnico. Uma vez mais emerge a situação de estudantes estrangeiros, que faz com esses indivíduos recebam apoios de várias fontes como: a família, os amigos, os professores, colegas da escola e da sociedade em geral.

Por último, verificamos através das hipóteses 9 e 10 que quanto menor é o capital social dos estudantes, estes apresentam atitudes mais positivas face à escola e desenvolvem mais expectativas extrínsecas face ao trabalho. Os resultados que encontramos são totalmente contraditórias as previsões iniciais. Apesar do resultado da instrumentalidade mostrar uma relação significativa com os recursos, o mesmo não acontece quando analisamos a sua relação com o efeito de interacção entre as variáveis do capital social (*Hipótese 9*). A auto-eficácia por vez apresenta uma relação significativa com o efeito de interacção, apesar de ir no sentido contrário da hipótese 9. Verificamos que os estudantes são mais auto-eficazes durante o percurso académico quando recebem menos apoio e os recursos da rede são fracos. Igualmente quando falamos de expectativas extrínsecas face ao trabalho (*Hipótese 10*) verificamos que os estudantes desenvolvem mais expectativas extrínsecas quanto menos apoio recebem e mais fraca é o recurso da rede. Kram (1985, citado por Higgins 2001) acredita que os apoios psicológicos da rede social fazem aumentar a confiança da própria identidade. A auto-confiança nas próprias capacidades torna os indivíduos mais preparados psicologicamente para enfrentar tarefas mais desafiadoras (Bandura 1997, Higgins 2001) e provavelmente levando ao aumento da auto-eficácia. Porém como mostram os nossos resultados, esta situação pode não ocorrer quando existe uma interacção entre o apoio prestado e os recursos da rede. Deste modo, podemos supor que quando os estudantes percebem a falta de apoio e a fraca capacidade da rede em conseguir bons empregos sentem obrigado a aplicar os seus próprios esforços para o alcance das suas realizações. Higgins (2001) Por seu lado afirma, que através das redes sociais os indivíduos são mais prováveis de obterem várias informações de emprego que talvez de outra forma não teriam. Isto leva-nos a crer que quanto mais o recurso da rede, mais oportunidades de empregos as pessoas têm. Nestas circunstâncias, à medida que os estudantes tomam consciência do apoio e do bom recurso proporcionado pela rede desenvolvem menos



expectativas de relações sociais e de poder porque acreditam que o estatuto social ambicionado é conseguido através da rede.

## Conclusão

A escola é por excelência nos dias de hoje, a instituição encarregada de transmitir conhecimentos, normas e valores da cultura, fontes essenciais para o desenvolvimento adequado do jovem e da sua inserção à sociedade (Fonseca *et al.* 2007). Mas igualmente, figura-se como via de acesso a melhores lugares na estrutura social e forma de ascensão social de classe (Ferreira 2003). De acordo com os resultados da nossa primeira hipótese, os estudantes universitários filhos de pais sem formação superior mostraram ser mais instrumentais durante o seu percurso académico. Tendo em conta o resultado da hipótese 1 (hipótese não confirmada) e o que se tem apresentado na literatura (Croll 2008, Ferreira 2003), de facto os estudantes oriundos de meios sociais, onde os pais apresentam baixos níveis de instrução tendem a ser mais esforçados e persistentes na concretização dos seus objectivos escolares. Neste sentido, acreditamos que tal situação possa ser consequência do crescente fenómeno da mobilidade e ascensão social. Verifica-se que o movimento para o aumento dos resultados educacionais e profissionais surge, inevitavelmente, de jovens oriundos de meios sociais desfavorecidos, onde provavelmente os níveis de instrução dos pais são mais baixos, movendo-se para um destino mais promissor (Bynner, Ferri, and Wadsworth 2003, citado por Croll 2007). Se observamos para os resultados das hipóteses 2 e 3, que também não ficaram confirmadas, a questão do nível de instrução dos pais não interfere na forma como os estudantes vêem os acontecimentos a sua volta e no tipo de expectativas que desenvolvem face ao trabalho.

No nosso estudo, a questão da divergência na forma de encarar o mundo académico e as expectativas desenvolvidas face ao trabalho, parece ser mais patente quando se trata de estudantes de ascendência africana. Com ficou confirmada na hipótese 4, os estudantes filhos de pais africanos desenvolvem atitudes mais positivas face à escola. Mais precisamente, revelaram ser mais instrumentais durante o seu percurso académico, do que os estudantes filhos de pais portugueses. Nota-se, que estes estudantes são mais conscientes, que o esforço e o empenho que depositam durante a vida académica são muito importantes para a concretização dos seus objectivos futuros. Ainda, conforme ficou provado nas hipóteses 5 e 6 (hipóteses confirmadas), esses estudantes desenvolvem mais locus de controlo interno e expectativas mais extrínsecas face ao trabalho. Apesar dos nossos resultados, o panorama dos estudantes de ascendência africana, em relação a escola e o trabalho é bastante negativa na literatura. Estudos mostram que os estudantes de ascendência africana, desenvolvem uma atitude

desfavorável face à escola, associado a altos níveis de insucesso escolar, baixas ambições e baixo empenho durante o percurso académico (Ferreira 2003, Cooper *et al.* 1975, Croll 2008). Acreditam ainda que os resultados alcançados na vida são determinados por forças que estão além do seu controlo (Cooper *et al.* 1975). Contudo, verifica-se que os nossos resultados são totalmente contraditórios a literatura neste campo. Apesar dos aspectos que fazem desse conjunto grupo minoritário, existem especificidades que mudam por completo a forma como esses indivíduos encaram o seu trajecto da escola para o mundo de trabalho. Particularmente, no presente estudo, os estudantes filhos de pais africanos, além da posição de universitários detentores de um nível de escolaridade bem visível, são na sua maioria estudantes na condição de estrangeiros. Essas duas posições em que situação os estudantes de ascendência africana, faz emergir uma auto-percepção de responsabilidade perante a concretização dos objectivos. Tendo em conta os resultados, podemos especular que tal desempenho académico e o esforço acrescido para a realização das suas tarefas enquanto estudantes é movido pela ambição de alcançar uma posição superior no mundo de trabalho, como qualquer outro estudante universitário, mas acima de tudo de alcançar a mobilidade e ascensão social, como forma de minimizar as suas condições raciais e por vezes sociais (Ferreira 2003).

Conforme ficou provado na hipótese 7 os estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior pertencem a redes sociais com bons recursos. Verifica-se que a rede a que pertencem é susceptível de criar boas oportunidades de emprego no mercado de trabalho. Acreditamos que tal facto possa ser fruto da sua situação socio-económica favorável, resultante dos laços sociais criados pelos pais com indivíduos igualmente com elevados níveis de instrução. Estes por sua vez, provavelmente com boa posição e influencia no mercado trabalho capaz de criar boas oportunidades de emprego para esses estudantes. Ainda de acordo com a hipótese 8, que apesar de corresponder as nossas previsões não ficou confirma devido a dimensão da amostra, reparamos que também os estudantes universitários filhos de pais africanos com formação superior pertencem a rede sociais prestadora de muitos apoios. Isto leva-nos a supor que persiste mais uma vez a condição de estudantes estrangeiros, que conduz por si só a dependência do grupo étnico (Fernandez e Fernandez-Mateo 2006). Tudo leva a crer que a forte ligação enquanto estudantes africanos em terras alheias e a forma de estar e de relacionar que transportaram consigo, faz surgir a união, tornando-se assim mais forte a rede social. Porém, não podemos esquecer que estes recebem também apoios emocionais e de

encorajamento por parte da família, dos amigos e até da sociedade em geral se pensarmos na sua condição de estudantes estrangeiros.

A questão do capital social como um dos factores influentes na fase de início de carreira é bastante retratada na literatura (e. g. McDonald 2006, Higgins 2001, Marsden 1990 etc.). De acordo com a hipótese 9 (hipótese não confirmada), apesar de existir uma relação significativa entre a instrumentalidade dos estudantes e os recursos da rede, reparamos que a instrumentalidade não está relacionada significativamente com o efeito conjugado do apoio social e os recursos da rede. Porém, em relação a auto-eficácia, ao contrário do previsto, reparamos quanto menos era o capital social, ou seja, quanto menos era o recurso da rede e o apoio prestado, maior era a auto-eficácia dos estudantes. Igualmente conforme a hipótese 10 (hipótese não confirmada) que também ia no sentido contrário do esperado, mostrou que quanto menos era o capital social, ou seja, o apoio social e o recurso da rede mais eram desenvolvidas expectativas de relações sociais e de poder. Visto isso, podemos especular que quantos mais os estudantes recebem apoio social e percebem a boa capacidade dos recursos da sua rede deixam de depositar esforços próprios para o alcance das realizações e transferem esta função para sua rede. Do mesmo modo, podemos especular que quando mais os estudantes recebem apoio social e percebem a boa capacidade da rede desenvolvem menos expectativas de relações sociais de poder porque acreditam que a posição superior no mercado de trabalho que ambicionam pode ser alcançada através da rede social, e por isso ficando esta tarefa ao cargo da rede.

Ao longo da realização deste trabalho ficou evidente que existem motivações diferentes consoante os grupos da nossa sociedade na forma de encarar a escola e o trabalho. De entre as três grandes variáveis explicativas do nosso estudo constatamos que o capital social mostra ser mais preditivo, uma vez que retira o poder explicativo do nível de instrução do agregado e da pertença a um grupo minoritário. Deste modo, acreditamos que realmente o que influencia as expectativas dos estudantes não é questão do nível de instrução dos pais ou a questão da ascendência africana mas sim o tipo de capital social que os estudantes detêm.

## Bibliografia

Bandura, A. (1986). *Social foundation of the thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (2000), *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. In E. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior*. Malden, MA: Blackwell.

Bargadi, M. P. (2007), *Evasão e comportamentos vocacional de universitários: Estudo sobre o desenvolvimento de carreira na graduação*, Tese com exigência parcial para obtenção de do grau de doutor em psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Betz, N. E. (2004), An expert's perspective: Self-efficacy, *Contributions of self-efficacy theory to career counselling: A personal perspective*, The Career Development Quarterly, 52, 4, pg. 340, ABI/INFORM Global.

Caetano, A. & Vala, J. (2002), *Gestão De Recursos Humanos*, 2º Edição, Editora RH, Lda,

Combs, G. M., Luthans, F. (2007), *Diversity Training: Analysis of the Impact of Self-Efficacy*, Human Resource Development Quarterly, vol. 18, no. 1, Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) • DOI: 10.1002/hrdq.1193

Cooper H. M., Baron R. M., Lowe C. A. (1975), The importance of race and social class information in the formation of expectancies about academic performance, Vol. 67, No. 2, 312-319.

Cross, P. (2008), *Occupational choice, socio-economic status and educational attainment: a study of the occupational choice and destinations of young people in the British Household Panel Survey*. Vol. 23, No. 3, September 2008, 243-268. Institute of Education, University of reading, Reading, UK.

Danielsen A. G., Samdal O., Hetland J., Wold B. (2009), *School-related social support and students' perceived life satisfaction*, Journal of Educational Research, Vol 103, No. 4, 303-318

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The .what. and . why. of goal pursuits: Human needs and self-determination of behaviour, Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.

Dion, K. L., Earn, B. M. (1975), *The phenomenology of being target of prejudice*, Journal of Personality and Social Psychology, 32, 944-950.

Dion, K. L. (1986), *Responses to perceived discrimination and relative deprivation*. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna (Eds.) *Relative deprivation and social comparison: The Ontario Symposium* (vol. 4, pp. 159-179). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Falcon, L. M. (1995), Social networks and employment for latinos, blacks and white, *New England Journal of Public policy*, 11: 17-28.
- Fernandez R. M., Fernandez-Mateo I. (2006), *Network, Race and Hiring*, *American Sociological Review*, Feb 2006, vol. 71,1, 42-71, ABI/INFORM Global.
- Findley, M. J. and Cooper, H. M. (1983), *Locus of Control and Academic Achievement: A Literature Review*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 44, No. 2, 419-427
- Fitzgerald L. F. and Crites J. O. (1980), "Toward a Career Psychology of Women: What Do We Know? What Do We Need to Know?" *Journal of Counseling Psychology* 27, 44-62
- Fonseca P. N., Gouveia V. V., Gouveia R. S., Pimentel C. E., Medeiros E. D. (2007), Escala de atitudes frente à escola: validade factorial e consistência interna, Vol. 11, No. 2, 285-297
- Gati, I., & Asher, I. (2001), The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6-54). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associate.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. 2<sup>nd</sup> edition. University of Chicago Press.
- Greene, B. A., Miller R. B., Crowson H. M., Duke B. L., & Akey K. L. (2004), *Predicting high school students' cognitive engagement and achievement: Contributions of classroom perceptions and motivation*, *Contemporary Educational Psychology*, 29, 462-482.
- Guimarães, S. E. R & Boruchovitch, E. (2004). O Estilo Motivacional do Professor e a Motivação Intrínseca dos Estudantes: Uma perspectiva da Teoria da Autodeterminação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17 (4), 143-150.
- Gutek B. A. & Larwood L. "Introduction: Women's Careers Are Different and Important", in *Women's Career Development*, ed. B. A. Gutek and L. Larwood (Newbury Park, CA: Sage, 1987), 7-14, citado por Greenhaus et al. 2000
- Higgins, M.C. (2001), *Changing Careers: The effects of social context*, *Journal of Organizational behaviour* 22, 595-618, Harvard Business School.
- Lin, N. (1999), *Social networks and status attainment*, *Annual Review of Sociology*, 25: 467-87.
- Lin, N. (2000), *Inequality in social capital*, *Contemporary Sociology*, 29: 785-95

- Lin. N. (2003). *The Invisible Hand of Social capital*. "Academy Colloquium, Creation and Return of Social Capital. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Science
- Martins S. C., Mauritti R., Costa A. F. (2005), *Condições Socioeconômicas dos Estudantes do Ensino Superior*.
- Miller, R. B., BeBacker, T. K., & Greene, B. A. (1999), Perceived instrumentality and academics: The link to task valuing. *Journal of Instructional Psychology*, 26, 250-261.
- Miller, R. B., & Brickman, S. J. (2004), *A model of future-oriented motivation and self-regulation*, *Educational Psychology Review*, 16, 9-33.
- Ngom, P., Ph.D (2003). *The role of individual social capital in occupational choice and earnings*. A dissertation For The Degree of Doctor of Philosophy, University of Connecticut.
- Ozdemir, N. & Hacifazlioglu, O. (2008), *Influence of family and environment on students' occupational choice and expectations of their prospective universities*. *Social Behavior and Personality*, 36(4), 433-446. Society for Personality Research (Inc).
- Rotter, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 1966, 80(1, Whole No. 609).
- Rumbaut, R. G. (1995), *The crucible within: Ethnic identity, self-esteem, and segmented assimilation among children of immigrants*. *International Migration Review*, 28, 795-820
- Tabachnick, S. E., Miller, R. B., Relyea, G. E. (2008), *The relationship among students' future-oriented goals and subgoals, perceived task instrumentality, and task-oriented self-regulation strategies in an academic environment*, *Journal of Educational Psychology*, vol. 100, No. 3, 629-642.
- Teas, R. K. (1981), *An Empirical Test of Models of Salespersons' job Expectancy and Instrumentality Perception*, *Journal of Marketing Research* (pre-1986); May 1981; 18; 000002; ABI/INFORM Global pg. 209.
- Vega, W. A., Rumbaut, R. G. (1991), *Ethnic minorities and mental health*, *Annual review of Sociology*, 17, 351-383.
- Verkuyten, M. (1998), *Perceived discrimination and self-esteem among ethnic adolescents*, *Journal of Social Psychology*, 138(4), 479-493 ABI/INFORM Global.
- Wilson, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged*. Chicago, IL: University of Chicago Press
- Wilson, W. J. (1996). *When Work Disappears: The world of the New Urban Poor*. New York: Knopf.

## **Anexo 1**



**Tabela 1** – Análise exploratória da escala auto-eficácia escolar

Items	Factor
	1
<b>1- Auto-Eficácia Escolar</b>	
Estou certo das minhas capacidades para fazer os trabalhos no âmbito do meu curso	<b>,622</b>
Comparado com os outros colegas, penso que sou bom a aprender as matérias	<b>,758</b>
Estou certo que consigo compreender a matéria apresentada no curso	<b>,805</b>
Tenho a certeza que consigo sair-me tão bem, ou melhor que os outros colegas nos exames	<b>,767</b>
Compreendo bem os conhecimentos e as competências ensinadas no meu curso	<b>,801</b>
Comparado com os outros estudantes as minhas capacidades de aprendizagem e estudo são fortes	<b>,730</b>
Consigo aprender as ideias e as competências ensinadas no meu curso	<b>,742</b>

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,83. A variância total é explicada, 56% pelo 1º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 2** – Análise factorial exploratória da escala instrumentalidade escolar

Items	Factor
	1
<b>1- Instrumentalidade</b>	
Meu desempenho no curso é importante para me tornar na pessoa que quero	<b>,831</b>
A minha realização actual é muito importante para alcançar meus objectivos futuros	<b>,768</b>
Dominar as ideias e as competências ensinadas no curso vai me ajudar no futuro	<b>,728</b>
O meu desempenho no curso é importante para obter um bom emprego	<b>,704</b>
Compreender as ideias e competências é importante para me tornar na pessoa que quero	<b>,699</b>
Aprender essas ideias e competências é importante para alcançar meus sonhos no futuro	<b>,667</b>
Aquilo que faço é importante para me tornar na pessoa que quero	<b>,597</b>

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,83. A variância total é explicada, 51% pelo factor 1º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 3** – Análise factorial exploratória da escala locus de controlo

Items	Factor	
	1	2
<b>1- Locus Externo</b>		
As promoções são sempre uma questão de sorte	<b>,801</b>	,111
De modo a conseguir realmente um bom emprego, é preciso ter membros da família ou amigos com bons cargos	<b>,780</b>	-,168
Para ganhar muito dinheiro é preciso conhecer as pessoas certas	<b>,729</b>	-,012
A principal diferença entre as pessoas que ganham muito dinheiro e as que ganham pouco é a sorte	<b>,726</b>	,167
Quando surge uma oportunidade de trabalho, a pessoa escolhida depende de quem eu conheço do que os conhecimentos profissionais que tenho	<b>,724</b>	-,153
<b>2- Locus Interno</b>		
As pessoas que desempenham bem o seu trabalho geralmente recebem recompensas por isso	-,133	<b>,778</b>
Na maioria dos empregos, as pessoas podem realizar praticamente tudo o que se propõe realizar	,087	<b>,736</b>
Um emprego é o você faz dele	,282	<b>,670</b>
As promoções são dadas aos empregados que têm um bom desempenho no trabalho	-,215	<b>,491</b>

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,73. A variância total é explicada, 33% pelo 1º factor (Locus externo) e 21% pelo 2º factor (Locus interno). Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 4** – Análise factorial exploratória da escala instrumentalidade no trabalho

Items	Factor		
	1	2	3
<b>1- Realização pessoal</b>			
Um sentimento de auto-realização	<b>,844</b>	,206	,065
Aumento de sentimento de auto-estima	<b>,803</b>	,200	,109
Aumento da sensação de realização	<b>,793</b>	,260	-,052
Aumento da sensação de conquista	<b>,737</b>	,408	-,037

**2- Relações Sociais e Poder**

Aumento de responsabilidade no meu trabalho	,259	<b>,842</b>	-,080
Mais autoridade no meu trabalho	,129	<b>,824</b>	-,009
Uma melhor relação de trabalho com colegas da mesma função	,299	<b>,696</b>	,105
Uma melhor relação de trabalho com o meu superior	,368	<b>,663</b>	,083

**3- Empregabilidade**

Obtenção de oferta de trabalho por parte de outrem	,043	,029	<b>,990</b>
--	------	------	-------------

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,88. A variância total é explicada, 49% pelo factor 1º factor, 13% pelo factor 2º factor e 11% pelo 3º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 5** – Análise factorial exploratória da escala expectativa

Item	Factor	
	1	2
<b>1- Expectativa de Reconhecimento Profissional</b>		
Tratamento justo	<b>,843</b>	,132
Recompensas financeiras	<b>,793</b>	,023
Sentimento de valor e utilidade	<b>,786</b>	,278
Honestidade no relacionamento	<b>,779</b>	,093
Desenvolvimento profissional	<b>,760</b>	,240
Boas condições de trabalho	<b>,744</b>	,141
Possibilidades de carreira	<b>,563</b>	,324
<b>2- Expectativas de Aprendizagem</b>		
Ambiente de aprendizagem	,212	<b>,829</b>
Desenvolvimento de capacidade	,156	<b>,743</b>
Apoio emocional	,070	<b>,652</b>

N= 150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin =0,82. A variância total é explicada, 46% pelo factor expectativa de reconhecimento profissional e 14% pelo factor expectativa de aprendizagem. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 6** – Análise factorial exploratória da escala apoio social e recurso da rede

Items	Factor	
	1	2
<b>1- Recurso da rede social</b>		
Os amigos fora da escola têm muitos contactos profissionais que permitem arranjar bons empregos para eles próprios	<b>,776</b>	,040
Os amigos da escola terão muitos contactos profissionais que permitirão arranjar bons empregos para eles próprios	<b>,747</b>	,091
Os vizinhos têm muitos contactos profissionais que permitem arranjar bons empregos para eles próprios	<b>,674</b>	,087
Os membros da família têm muitos contactos profissionais que permitem arranjar bons empregos para eles próprios	<b>,624</b>	,128
<b>2- Apoio da rede social</b>		
Apoio dos amigos fora da escola no desenvolvimento dos estudos e na procura de um emprego futuro	,220	<b>,798</b>
Apoio dos amigos fora da escola no desenvolvimento dos estudos e na procura de um emprego futuro	,084	<b>,750</b>
Apoio dos membros da família no desenvolvimento dos estudos e na procura de emprego futuro.	,012	<b>,742</b>

N= 150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,60. A variância total é explicada, 35% pelo factor recurso da rede social e 20% pelo factor apoio da rede social. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

## **Anexo 2**